



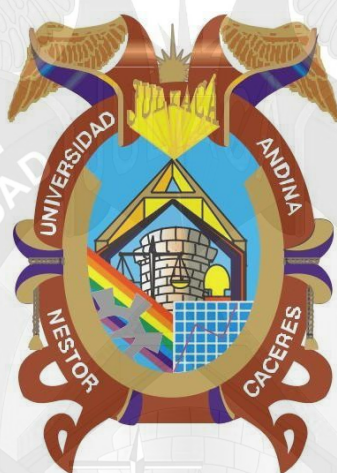
TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



TESIS

RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y EL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES
DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. JORGE
BASADRE GROHMANN – AREQUIPA
DURANTE EL AÑO 2016

PRESENTADA POR
AURELIA LUZGARDA RUELAS CHAMBI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

JULIACA – PERÚ
2017



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

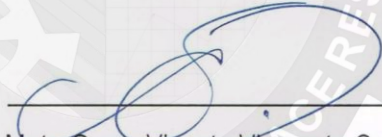
TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y EL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES
DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. JORGE
BASADRE GROHMANN - AREQUIPA
DURANTE EL AÑO 2016**

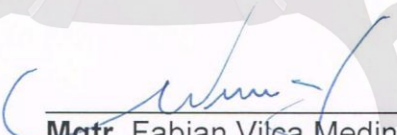
PRESENTADA POR
AURELIA LUZGARDA RUELAS CHAMBI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO:

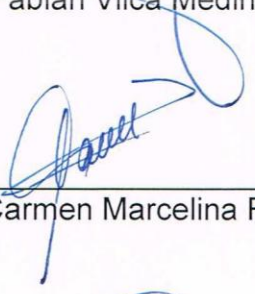
PRESIDENTE


Mgtr. Oscar Vicente Viamonte Calla

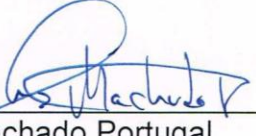
PRIMER MIEMBRO


Mgtr. Fabian Vilca Medina

SEGUNDO MIEMBRO


Mgtr. Carmen Marcelina Rodriguez More

ASESOR DE TESIS


Dr. Luis Machado Portugal

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 816 - USA - 2017- EPG/UANCV-J**

Juliaca, 19 de Setiembre del 2017

VISTOS:

El expediente Sol. Val N° 0135683 del (a) Bachiller **AURELIA LUZGARDA RUELAS CHAMBI**, con número de matrícula **131171030** de la Maestría en Educación. Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach., **AURELIA LUZGARDA RUELAS CHAMBI**, con número de matrícula **131171030** de la Maestría en Educación. Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis denominada **RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. JORGE BASADRE GROHMANN – AREQUIPA DURANTE EL AÑO 2016** para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **05 de Setiembre del 2017** establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 70 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach. **AURELIA LUZGARDA RUELAS CHAMBI**, con número de matrícula **131171030** de la Maestría en Educación. Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis **RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. JORGE BASADRE GROHMANN – AREQUIPA DURANTE EL AÑO 2016** nominado como **ASESOR** el (a) Dr. **LUIS MACHADO PORTUGAL**, siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	:	Mgtr. OSCAR VICENTE VIAMONTE CALLA
Primer Miembro	:	Mgtr. FABIAN VILCA MEDINA
Segundo Miembro	:	Mgtr. CARMEN MARCELINA RODRIGUEZ MORE

SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

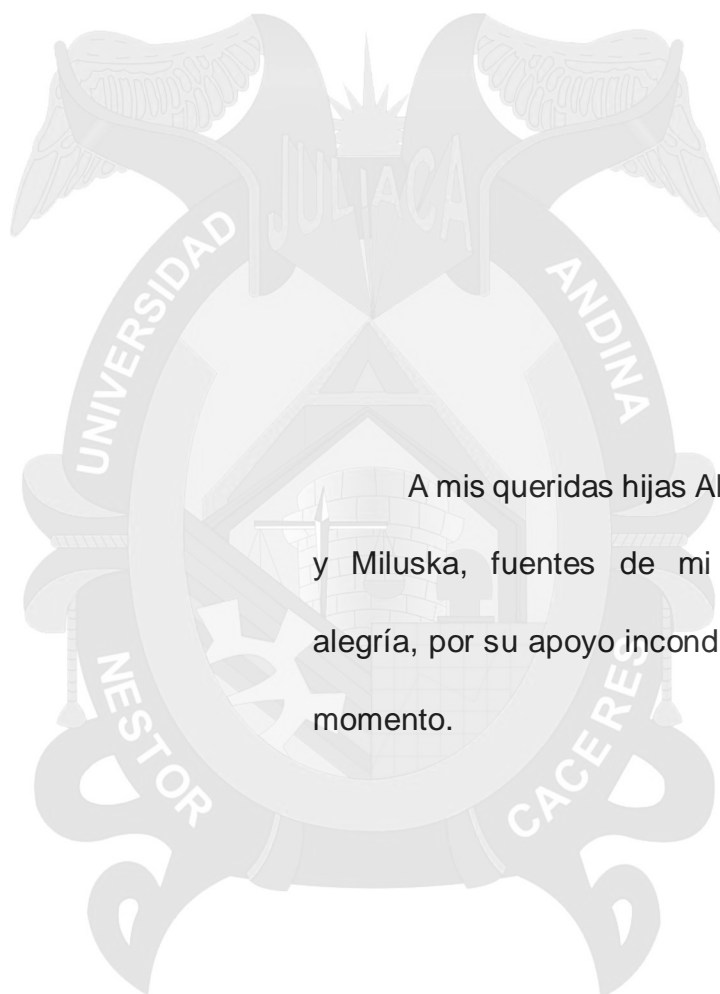
Fecha	:	Lunes 25 de Setiembre del 2017
Hora	:	10:00 a.m.
Local	:	Escuela de Posgrado - UANCV - FILIAL AREQUIPA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron. Posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

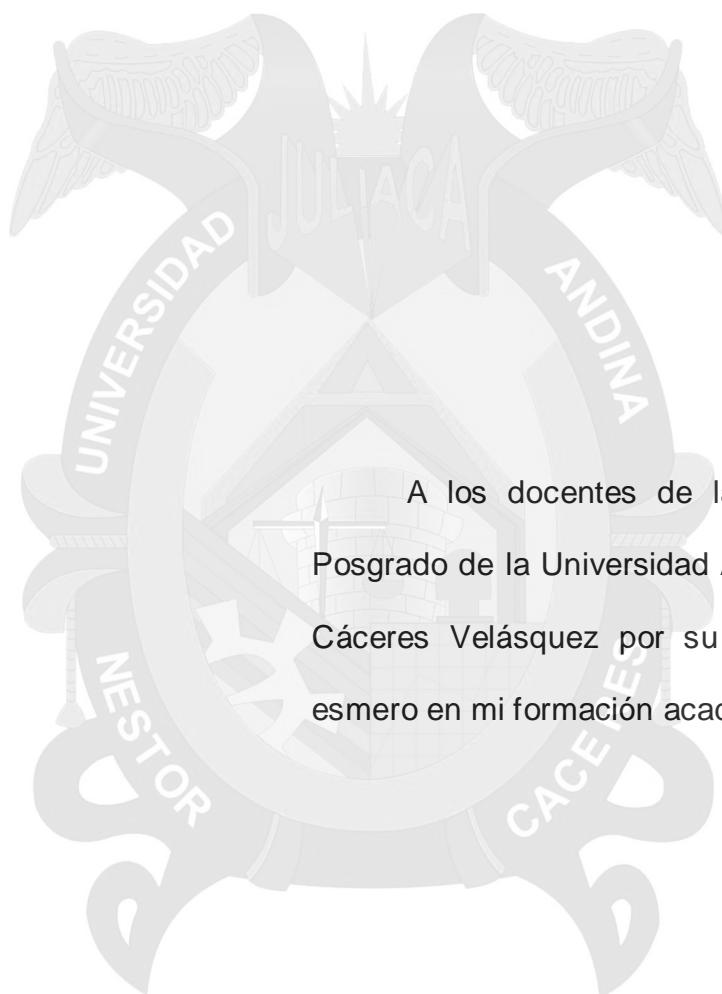
TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADODr. GREGORIO COLLAÑES MENIS
DIRECTORUNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADODr. GREGORIO COLLAÑES MENIS
SECRETARIO ACADÉMICOCc /Archv.
OCM/vjcv.



A mis queridas hijas Alejandra, Paola
y Miluska, fuentes de mi inspiración y
alegría, por su apoyo incondicional en todo
momento.



A los docentes de la Escuela de
Posgrado de la Universidad Andina Néstor
Cáceres Velásquez por su dedicación y
esmero en mi formación académica.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	v

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5

CAPÍTULO II EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.2.1. Estrés laboral	12
2.2.1.1. Factores del estrés laboral	15
2.2.1.2. Síntomas del estrés laboral	19
2.2.1.3. Fases del estrés laboral	20
2.2.1.4. Tipos de estrés laboral	22
2.2.1.5. Síntomas y consecuencias del estrés laboral	27
2.2.2. Satisfacción laboral	30
2.2.2.1. Definición	30



2.2.2.2. Factores de la satisfacción laboral.....	32
2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral.....	36
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	38
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	42
2.5. HIPÓTESIS	44
2.5.1. Hipótesis general	44
2.5.2. Hipótesis específicas	45

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.2. DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	46
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	50
---------------------------------------	----

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titula: "Relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann – Arequipa, durante el año 2016", describirá y explicará las variables estrés laboral y satisfacción laboral, desarrollará un tipo de investigación básico, diseño no experimental y de nivel descriptivo

- correlacional, pues se buscará determinar la relación entre ambas variables. Tiene como finalidad: a) Describir el nivel de estrés laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016. b) Identificar el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016. c) Relacionar el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016. Esperamos que la presente investigación ayude a otras instituciones educativas a entender que las variables estrés laboral y satisfacción laboral probablemente estén muy relacionadas y que el control de las mismas conllevará a mejores resultados dentro de cualquier institución.

Palabras clave: Nivel de estrés laboral, nivel de satisfacción laboral.



ABSTRACT

The present research work titled: Relationship between the level of work stress and the level of job satisfaction in teachers of the secondary level of the I.E. Jorge Basadre Grohmann - Arequipa, during the year 2016 ", It will describe and explain the variables labor stress and job satisfaction, will develop a type of basic research, non - experimental design and descriptive - correlational level, as it will be sought to determine the relationship between both variables. Aims:

a) Describe the level of work stress that teachers have at the secondary level of the I.E. Jorge Basadre Grohmann during the present academic year 2016. b) Identify the level of job satisfaction that teachers have at the secondary level of the I.E. Jorge Basadre Grohmann during the present academic year 2016. c) Relate the level of work stress to the level of job satisfaction of teachers at the secondary level of the I.E. Jorge Basadre Grohmann during the present academic year 2016. We hope that the present research will help other educational institutions to understand that the variables work stress and job satisfaction are probably closely related and that the control of them will lead to better results within any institution.

Keywords: Level of work stress, level of job satisfaction.



INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene la intención de identificar la relación entre el estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral que hay en los docentes de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el año 2016.

“El estrés laboral y la satisfacción laboral son temas de actualidad en el mundo laboral actual, y la Institución Educativa en estudio no escapa de dicho concepto. El procurar que el trabajador esté tranquilo y satisfecho ha cobrado vital importancia en el mundo laboral actual. Un trabajador satisfecho puede ser un trabajador productivo, saludable y que representa un valioso activo para su institución” (Amelia, 2002, p.95).

“Hoy en día, se ve que el estrés laboral se produce con mayor frecuencia en aquellas situaciones donde las exigencias laborales superan los conocimientos y habilidades de los trabajadores, y esto lleva a un costo personal, social y económico notable, ya que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar” (Amelia, 2002, p.95).

“El tema de la satisfacción laboral, ha sido estudiado como consecuencia de la necesidad de la Institución Educativa por generar un ambiente laboral adecuado para sus docentes, lo que también es determinante en el desempeño



del personal y está íntimamente relacionado con la salud mental de los docentes y con los resultados que la institución pueda obtener" (Amelia, 2002, p.95).

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta el esquema básico vigente de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Escuela de Posgrado, y tiene las siguientes partes:

En el capítulo I, se determina; el problema de la investigación, comprende interrogantes de la investigación y la justificación de la investigación

En el capítulo II, se menciona el objetivo general y objetivos específicos que nos sirvió como horizonte para realizar este trabajo de investigación.

En el capítulo III, se establece el marco teórico contiene los antecedentes de la investigación, y las bases teóricas

En el capítulo IV, se planteó la hipótesis, variables e indicadores y la operacionalización de las variables.

En el capítulo V, se señala la metodología de la investigación. Se precisan el diseño, tipología, la población y muestra, técnicas e instrumentos de investigación y el diseño de contrastación de hipótesis.

En el capítulo VI, se presentan los resultados y discusión, a su vez, se ilustran las interpretaciones y análisis a través de tablas y gráficos. Finalmente, se consignan las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

“A nivel Internacional, el bienestar del empleado deviene en estrategia y es por ello que el análisis de los niveles de estrés y la satisfacción laboral se convierte en una fuente de información imprescindible para la gestión de los recursos humanos” (Araujo, 2007, p.55).

“La Unión Europea por ejemplo, ha llamado la atención de los Estados miembros sobre la importancia de mejorar la calidad en el trabajo, enfatizándolo en la búsqueda de la satisfacción laboral del trabajador restando al máximo los niveles de estrés posibles. Tenemos por ejemplo, los trabajos realizados por el ISR (Internacional Survey Research)” (Araujo, 2007, p.55).

“También tenemos el caso Estadounidense, datos recientes elaborados por The Conference Board en Estados Unidos muestran una sucesiva reducción en los niveles de satisfacción laboral hasta situarse en alrededor de un 50 por ciento de empleados satisfechos en el 2012 frente al 58,6 por ciento del año 1995” (Araujo, 2007, p.55).



"Tres países sudamericanos (Chile, Argentina y Brasil) y dos del este europeo (Hungría y Ucrania) han sido objeto del estudio realizado por la International Labour Organization en 2000 y 2001 a través del People's Security Survey" (Araujo, 2007, p.55).

"Los resultados muestran cómo la satisfacción laboral tiende a ser alta tanto en los países iberoamericanos como en las economías de transición europeas. Chile presenta el nivel más alto de satisfacción y Ucrania el más bajo" (Araujo, 2007, p.55).

"Del estudio se desprende que, mujeres y varones muestran puntuaciones similares, a excepción de Brasil, donde las primeras muestran menor satisfacción y Ucrania, donde sucede justamente lo contrario (Araujo, 2007, p.55).

"A nivel Nacional no encontramos estudios que demuestren la preocupación del estado por mejorar esta problemática y con ello mejorar las condiciones laborales del trabajador, salvo algunas encuestas de satisfacción laboral como la realizada por la Organización Supera, donde se puede apreciar que casi la mitad de empleados no se encuentra feliz en su centro de trabajo, lo cual podría afectar su compromiso frente a las tareas encomendadas" (Araujo, 2007, p.55).

"A nivel regional y local no se evidencian esfuerzos de instituciones gubernamentales que muestren interés en el trabajador y la búsqueda de la disminución del estrés que pueda causar el esfuerzo laboral desarrollado en sus diversos centros laborales y mucho menos políticas claras que



apunten a la búsqueda de la satisfacción laboral del trabajador (Araujo, 2007, p.55).

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el nivel de estrés laboral se relaciona con el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" - Arequipa, durante el presente año académico 2016?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016?

¿Qué nivel de satisfacción laboral tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016?

¿Qué relación existe entre el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

“El estrés laboral y la satisfacción laboral son temas de actualidad, el lograr que el docente u otro trabajador tengan una salud mental y psicológica adecuada es de vital importancia para cualquier institución. Por otro lado, un docente satisfecho puede ser un trabajador productivo, innovador, identificado, saludable, etc. y que representa un valioso activo para la Institución Educativa” (López, 2006, p.61).

“Cuando las condiciones de trabajo no alcanzan las expectativas que los miembros de una institución tienen, suponemos que habrá mayor indiferencia hacia los objetivos y metas propuestas. Asimismo creemos que aumentarán las actitudes negativas hacia el trabajo que realizan” (López, 2006, p.61).

Los resultados que conlleva un mundo globalizado son múltiples, entre los que destacan la enorme necesidad de ser altamente competitivo en todos los sectores, sobre todo en el sector educación.

Con la importancia de lo antes mencionado surge la inquietud de desarrollar una investigación, cuyo propósito será el Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” - Arequipa, durante el presente año académico 2016, la cual nos permitirá conocer cuan determinante puede ser un adecuado nivel de estrés, propio del trabajo, en el nivel de satisfacción laboral.



Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" - Arequipa, durante el presente año académico 2016.

1.4.2. Objetivos específicos

Describir el nivel de estrés laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.

Identificar el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.

Relacionar el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.



CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Al analizar o revisar temas de estrés y satisfacción laboral en organizaciones diversas, vamos seguramente a encontrar diversas teorías y concepciones que buscan explicar la importancia de estos aspectos para el logro de metas organizacionales.

En relación a esta problemática, existen diversos antecedentes como por ejemplo:

A NIVEL INTERNACIONAL:

Stavroula Leka BA., Amanda Griffiths., Cox Tom. (1999), en su libro ***La organización del trabajo y el estrés***, “reconocen que el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y que más obstaculizan el buen funcionamiento de las entidades para la que trabajan. Los resultados de la investigaciones muestran que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel cuyas exigencias y presiones van más allá que el solo uso de solo conocimientos y capacidades por parte del trabajador y donde el apoyo que se recibe de los demás es escaso” (p.66).



Por su parte, **Lazarus y Folkman, (1986)**: en el libro **Estrés y procesos cognitivos** “plantan que el estrés no sólo ha sido estudiado como estímulo y como respuesta sino que también se ha estudiado como interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo. Desde esta perspectiva, se considera más importante la valoración que hace el individuo de la situación estresante, que las características objetivas de dicha situación” (p.55).

El modelo de la valoración de **Lazarus y Folkman, (1986)**: “propone una serie de procesos cognitivos de valoración de la situación y valoración de los recursos del propio individuo para hacer frente a las consecuencias negativas de la situación. El estrés surgiría como consecuencia de la puesta en marcha de estos procesos de valoración cognitiva. Si el sujeto interpreta la situación como peligrosa, o amenazante, y considera que sus recursos son escasos para hacer frente a estas consecuencias negativas, surgirá una reacción de estrés, en la que se pondrán en marcha los recursos de afrontamiento para intentar eliminar o paliar las consecuencias no deseadas” (p.54).

Según el modelo de Lazarus (1986): “el proceso cognitivo de valoración de la situación supone una estimación de las posibles consecuencias negativas que pueden desencadenarse para el individuo. Si el resultado de esta valoración concluye que las consecuencias pueden ser un peligro para sus intereses, entonces valorará su capacidad de afrontamiento frente a este peligro potencial. Si las consecuencias son muy amenazantes y los recursos escasos, surgirá una reacción de estrés” (p.55).



“La reacción de estrés será mayor que si la amenaza no fuera tan grande y los cursos de afrontamiento fuesen superiores. Una vez que ha surgido la reacción de estrés el individuo seguirá realizando revaluaciones posteriores de las consecuencias de la situación y de sus recursos de afrontamiento, especialmente si hay algún cambio que pueda alterar el resultado de sus valoraciones. Estas revaluaciones son continuas y pueden modificar la intensidad de la reacción, disminuyéndola o aumentándola. Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, por lo tanto no todo el estrés tiene consecuencias negativas. Sólo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto se producen consecuencias negativas. Este resultado negativo se denomina distrés, a diferencia del estrés positivo, o euestrés, que puede ser un buen dinamizador de la actividad conductual (laboral, por ejemplo)” (Lazarus, 1986, p.55).

Martínez Selva J.M, (2004) en su libro **Estrés laboral**: “el autor habla que el estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable. Expone las distintas formas en que el estrés laboral se manifiesta, y describe tanto las actuaciones de gestión que pueden disminuirlo, como todo lo que puede hacer el directivo o empleado para prevenir y eliminar este tipo de estrés” (p.56).

“El autor persigue establecer un puente entre la psicología científica y las prácticas y sistemas actuales de gestión empresarial, con el objetivo de contribuir a disminuir este grave y ubicuo problema y sus consecuencias. El objetivo general de este libro es describir el estrés laboral y sus

principales variantes y las formas de prevenirlo, afrontarlo y atenuar sus efectos. El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o en conjunto como agentes estresantes. Las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional sino que se extienden a menudo a la vida personal y familiar" (p.56).

"La mayoría de las personas pasa una gran parte de su tiempo en el trabajo y éste desempeña un papel central en sus vidas, tanto como fuente de sustento como de identidad personal y de relaciones con los demás. Para muchos, el trabajo es una medida de sí mismos, de cuál es su valor como persona. En consecuencia, lo que ocurre en el trabajo tiene muchas veces una gran influencia en el estado de ánimo" (p.56).

A NIVEL NACIONAL:

Mego Sarmiento, Celina Edith (2008): realizó una investigación denominada ***Nivel de estrés laboral y grado de satisfacción laboral en el personal que labora en Central de Esterilización y Suministros del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima setiembre – diciembre 2008.*** "El cual tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral del personal que labora en el servicio de CEYS del HNGAI, el método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 enfermeras, y los instrumentos fueron la escala de y la escala de Likert modificado de SL-SPC. Las conclusiones



a las que llego fueron “ el orden que arrojan los resultados son estrés medio, alto y bajo , al analizar las dimensiones que se estudian para determinar la presencia de estrés se concluye que del personal encuestado solo refieren sentirse afectados en las dimensiones de realización personal, dado que las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización no significan problema. En cuanto a la satisfacción los resultados son de nivel medio y en cuanto a nivel bajo y alto tienen los mismos valores” (p.61).

Henríquez Anaya, Delia (2008) en Lima desarrolló: “el estudio titulado **Niveles de estrés laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Daniel Alcides Carrión-MINSA: Lima Perú, 2008**, el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras de la UCI del HNDAC, el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por todos los enfermeros del servicio de cuidados intensivos que fueron 17 profesionales de enfermería, se utilizó como técnica la encuesta auto administrada el instrumento fue el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) , de Maslach y Jackson en su adaptación español” (p.40).

“Las conclusiones entre otras fueron: “el grupo etáreo mayoritario lo constituyen las mujeres adultas maduras aquí la mujer asume nuevos roles como formación de la pareja y crianza de hijos, lo que explica también que en cuanto al estado civil las enfermeras casadas tienen una multiplicidad de roles ser madre, ser esposa y trabajadora por lo tanto un mayor trabajo



y una mayor carga emocional. Dada la mayor población de mujeres en el estudio, se puede decir que de acuerdo a lo referido por el Dr. Daniel Sidelski, las mujeres tienen un grado notoriamente menor de tolerancia frente a los estresores, que las afecta en mayor medida que a los varones; respecto a las condiciones laborales, el mayor porcentaje de enfermeros son nombrados (as) lo cual genera en ellos la sensación de estabilidad laboral y la mayoría tiene un tiempo de servicios de más de 9 años en su institución. Respecto al nivel de estrés laboral encontraron que del 100 % de enfermeras encuestadas de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, el 58 % presenta un nivel medio, 24% presentan un nivel alto y el 18 % un nivel bajo de estrés en relación a la dimensión agotamiento emocional del 100% de enfermeras el 65% presentan un nivel medio, 29% un nivel bajo y 6% alto ; en la dimensión despersonalización, del 100% de enfermeras 49 % presentan un nivel medio, 35% un nivel bajo y 18% alto; en la dimensión realización personal, del 100% de enfermeras 47% presentan un nivel medio, 29% un nivel alto y 24% bajo" (p.69).

2.2. BASES TEÓRICAS

Esta investigación tiene el propósito de determinar si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.



Aquí se presentan de manera detallada las definiciones relacionadas con las variables del problema que se va a investigar, con el propósito de sustentarlo teóricamente, determinar los contenidos de los instrumentos, generar hipótesis y favorecer las conclusiones y recomendaciones.

Los principales fundamentos del presente trabajo están basados en las siguientes variables:

2.2.1. Estrés laboral.

Según Fernández y Paverick (2003): "el trabajo juega un papel destacado en la vida del hombre. La mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida. Sin embargo, sólo recientemente en la era moderna se ha comenzado a estudiar el trabajo desde el punto de vista científico" (p.76).

Cano (2002) señala que: "el trabajo puede ser una fuente de problemas de salud, específicamente de estrés, que se da cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente. El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren" (p.123).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008) postula



que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

Lazarus (1999) indica: "que es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar" (p.88).

También Pérez Nieto , et al. (2001) dicen que: "el estrés es el resultado de la interacción entre un hecho o situación, al que llamaremos estresor, y la respuesta de cada individuo, que traduce y percibe ese elemento de manera amenazante. Esta interacción produce en el organismo una serie de reacciones físicas, emocionales y psicológicas, con diferentes consecuencias a corto, mediano y largo plazo" (p.154).

Kreitner y Kinicki (1997) comentan que: "el estrés no es bueno ni malo en sí mismo. Por una parte, representa los desafíos que excitan y mantienen alerta, sin los cuales para muchas personas, la vida sería monótona y sin sentido. En el otro extremo de la escala, traduce aquellas condiciones bajo las cuales los individuos enfrentan exigencias que no pueden satisfacer física o psicológicamente, las cuales provocan alguna alteración en uno u otro de estos niveles" (p.76).

Por su parte Vásquez, (2009) comenta que: "hay dos tipos de estrés: el eustrés que es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada, proporciona motivación y



energía para enfrentar los obstáculos; y el distrés, que es el estrés negativo que mantenido por mucho tiempo puede llegar a ser muy perjudicial. Cuando las personas reaccionan de una manera afirmativa y positiva frente a exigencias, resolviéndolas objetivamente, hablamos de eustrés; cuando la reacción es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos estamos frente a distrés o estrés negativo" (p.64).

Mora (2008) añade que todo causa estrés en la actualidad, tanto un ascenso como un despido.

Sánchez de Gallardo, Pirela de Faria y Finol de Franco (2003) señalan que: "el estrés es negativo cuando se experimenta en altos niveles y por tiempo prolongado, es entonces cuando surgen problemas laborales como el absentismo, accidentes, abuso de sustancias, toma de decisiones erradas, falta de concentración y problemas de salud" (p.34).

Es decir, el estrés como refiere Fontana (1995) es "una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo".

Ante un evento, refiere Robbins (1999): "la persona tiene pensamientos y expectativas con relación al hecho, fundamentado en sus motivos, creencias y valores, al mismo tiempo experimenta

sentimientos negativos como la angustia y el miedo, o positivos, como la confianza y la esperanza. Igualmente su organismo emite respuestas relacionadas con actividad neurológica y endocrina las cuales pueden influir en procesos corporales como el metabolismo, el funcionamiento del sistema cardiovascular y nervioso autónomo, así como reacciones inmunológicas diversas" (p.72).

Para Marieneri (1999): "el estrés se inicia como una actitud mental ante situaciones demandantes, y repercuten en la fisiología del individuo. El componente actitudinal ha instado a estudiosos de la personalidad a desarrollar perfiles psicológicos de personalidad que indiquen la predisposición al estrés" (p.49).

2.2.1.1. Factores del estrés laboral

Barlow (2000) identifica un grupo de sujetos: "llamados de personalidad tipo A, de movimientos rápidos o apresurados, impacientes, orientados hacia el trabajo, hacia metas y no tanto hacia las personas. Por ser individuos de naturaleza enérgica y ambiciosa, descuidan normas de salud, con incidencia comprobada en trastornos psicofisiológicos y específicamente problemas cardíacos. El autor también reporta personalidades llamadas del tipo B, quienes no se enfadan ni agitan fácilmente, con una actitud generalizada de tranquilidad y calma, ellos tienen una incidencia mucho menor de enfermedades típicas de las



personas estresadas, entre ellas, coronarias o gastrointestinales porque tienen mayor tolerancia ante los estresores" (p.81).

Maslach y Jackson (1986) explican que: "la personalidad puede ser un factor desencadenante de estrés, además de la edad y años de ejercicio profesional, género y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serían factores protectores ante el desgaste profesional" (p.55).

Según Flores¹¹ (2000): "los factores estresantes son producidos por las condiciones de trabajo, bajas perspectivas de promoción, esperanzas frustradas respecto al salario, responsabilidad y autoestima insuficientes" (p.83).

"Se considera a los profesores, particularmente los universitarios, sometidos a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar; por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales" (Peiró y Prieto, 1996, p.76).

Jarvis (2002, citado en Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007) dice que: "las variables implicadas en el estrés docente son carga de trabajo, disciplina, ambiente laboral, eficiencia personal y relación con los colegas" (p.203).

Sánchez¹² (2003) indica que: “los docentes sufren altos niveles de estrés ocupacional, afectando negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, lo cual conlleva a síntomas psicosomáticos, padecimiento de serias enfermedades; donde se pueden desarrollar y acumular gradualmente, provocando el agotamiento” (p.49). En las organizaciones educativas se dan una serie de factores, entre ellos:

- a) Variadas responsabilidades
- b) Ambigüedad de rol
- c) Salario bajo
- d) Falta de reconocimiento
- e) Pocas posibilidades de ascenso
- f) El trabajo en sí mismo
- g) Dificultades para la actualización profesional y
- h) Relaciones interpersonales.

Adicionalmente, Norfolk (2000, citado en Sánchez de Gallardo, et al., 2003): “plantea como fuente de estrés, el exceso de trabajo, que genera presiones demasiado intensas. Situación a evidenciarse en docentes con alto número de secciones, en consecuencia, elevada cantidad de alumnos. Tomando en cuenta la vinculación de la remuneración con las horas de clases asignadas, los profesores trabajan mayor número de horas, con el correspondiente desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, distintos programas, atención a alumnos, las relaciones



interpersonales, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas" (p.49).

Pero Barahona Guerrero y Castro Vicente¹³ (1997) explican que:

"la pertenencia a un grupo, el apoyo de los compañeros o la oportunidad de trabajar en equipo, son factores que pueden proporcionar elevada gratificación y producir satisfacción y bienestar, constituyéndose elementos motivacionales que previenen y reducen la insatisfacción y el estrés laboral" (p.81).

García¹⁴ (2000) comenta que: "el género también tiene importancia en las respuestas al estrés. Las mujeres tienen respuestas más intensas ante los factores de estrés que los hombres. Ella comenta que esto puede deberse a que las mujeres tienen más carga total de trabajo y mayor responsabilidad en la crianza de los hijos, lo que puede gastarles emocionalmente y favorecer niveles altos de estrés" (p.99).

Lundberg (1999, citado en Averasturi, 2005) añade que: "el estrés por sobre carga laboral es un problema de salud más frecuente en mujeres que en hombres. Hay más sintomatología, enfermedad, medicación y absentismo laboral en el género femenino que en el masculino" (p.73).

Sin embargo, Willians (1999, citado en Rodríguez Molina y Silla Peiró, 2006), plantea que: "tanto el hombre como la mujer son propensos al estrés laboral, pero algunos estresores crónicos se asocian más con las mujeres que con los hombres, como la carga de trabajo, considerándose que la mujer lleva dos cargas, la del hogar y la de su lugar de empleo" (p.67).

2.2.1.2. Síntomas del estrés laboral

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo.

Los síntomas más comunes son: ☐ Depresión o ansiedad

☐ Dolores de cabeza ☐ Insomnio

☐ Indigestión

Sarpullidos Disfunción sexual Nerviosismo Palpitaciones rápidas

Diarrea o estreñimiento

“Uno de los primeros síntomas en aparecer es el nerviosismo, un estado de excitación en el que el sistema nervioso responde de forma exagerada o desproporcionada a estímulos considerados normales” (Rodríguez, 2006, p.82).

“El consumo de tabaco, o de alcohol y café u otras sustancias estimulantes, son la causa más común de nerviosismo y falta de equilibrio en el sistema nervioso” (Rodríguez, 2006, p.82).

“La ansiedad también suele ser punto común en personas que se sienten estresadas. Se trata de un trastorno psicosomático, que comienza afectando a la mente pero acaba repercutiendo sobre diversos órganos del cuerpo, produciendo taquicardia, dolor de estómago, colon irritable (alternancias entre estreñimiento y diarrea), etc” (Rodríguez, 2006, p.82).

“Se han identificado tres etapas en la respuesta al estrés.

En la primera etapa, alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión. En la segunda etapa, resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma. Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños" (Rodríguez, 2006, p.82).

"Si continúa la resistencia se inicia la tercera etapa, agotamiento, cuya consecuencia puede ser una alteración producida por el estrés. La exposición prolongada al estrés agota las reservas de energía del cuerpo y puede llevar a situaciones extremas. Ciertos tipos de jaqueca y dolor de cara o espalda, el asma, úlcera péptica, hipertensión, asma y estrés premenstrual, son ejemplos de alteraciones relacionadas con el estrés. Además, el estrés emocional puede causar o empeorar muchos trastornos de la piel, desde picores, cosquilleo y dolor hasta los que producen sarpullido y granos" (Rodríguez, 2006, p.82).

2.2.1.3. Fases del estrés laboral

Hans Selye habla de tres fases del síndrome general de adaptación:

Alarma: "Se caracteriza por la liberación de hormonas. Se movilizan los sistemas defensivos del organismo para lograr la



adaptación y afrontar la situación de estrés" (Fernández, 2003, p.91).

"Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, de la actividad de Sn simpático, de la secreción de NA por la medula suprarrenal. Síndromes de cambios de lucha o huida. Y se presenta una baja resistencia a los estresantes" (Fernández, 2003, p.91).

Resistencia: "La activación hormonal sigue siendo elevada. El organismo llega al clímax en el uso de sus reservas, al reaccionar ante una situación que lo desestabiliza" (Fernández, 2003, p.91).

"Se normalizan, la secreción de glucocorticoides, la actividad simpática y la secreción de NA. Desaparece el síndrome de lucha/huida, y hay una alta resistencia (adaptación) a los estresantes" (Fernández, 2003, p.91).

Agotamiento: "El organismo pierde de manera progresiva su capacidad de activación. Queda inhibida la provisión de reservas, lo que trae como consecuencia enfermedades e incluso la muerte. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, pero finalmente hay un marcado descenso. Triada de estrés (suprarrenales hipertrofiadas, timo y ganglios linfáticos atrofiados, úlceras sangrantes de estómago y duodeno). Pérdida de la resistencia a los estresantes, puede sobrevenir la muerte" (Fernández, 2003, p.91).

2.2.1.4. Tipos de estrés laboral

Según Slipack (1996, citado en Campos, 2006)¹⁶ existen dos tipos de estrés laboral:

“EL EPISÓDICO: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo” (p.76).

“EL CRÓNICO: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

1. Ambiente laboral inadecuado.
2. Sobrecarga de trabajo.
3. Alteración de ritmos biológicos.
4. Responsabilidades y decisiones muy importantes” (p.77).

“El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá” (p.78).



Los Estresores Laborales se clasifican en:

A. *Estresores del ambiente físico*, entre los que se encuentran: **La iluminación**. No es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.

El ruido. Trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc.

Ambientes contaminados. La percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico.

La temperatura. A veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort.

Peso. Los profesionales que han de trabajar en quirófano muchas horas con delantales o guantes protectores de plomo pueden estar sometidos a cargar con un peso importante. El cansancio puede duplicarse.

B. “Estresores de la tarea. La generación de estrés varía de unas personas a otras, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales van en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad de profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación” (Fernández, 2003, p.91). Entre estos estresores se encuentran:



La carga mental de trabajo. Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea. Ejemplo: tener que preparar 25 sueros llenos de medicación en un horario reducido.

El control sobre la tarea. Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos. Ejemplo: Han cambiado a un profesional de puesto de trabajo, y ha sido trasladado a un servicio de nefrología, cuando resulta que los cinco últimos años ha trabajado en la unidad de cardiología. No controla la tarea a realizar y no se atreve a tomar las iniciativas adecuadas por temor a la falta de conocimientos y atención que requieren este tipo de pacientes.

C. Estresores de la organización: Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

Conflicto y ambigüedad del Rol. Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias de un responsable de enfermería o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo.

Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante.



También influyen los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. Estos factores también pueden generar estrés laboral.

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por ejemplo una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

Las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés. Piénsese en un profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros. Es una fuente continua de estrés. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

Promoción y desarrollo profesional. Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés.¹⁷



SÍNTOMAS Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social.

La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.

Los síntomas de ansiedad más frecuentes son: (Cano, 2002):

1. "A nivel cognitivo-subjetivo: Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc." (p.77).
2. "A nivel fisiológico: Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, tiritar, etc." (p. 77).

3. "A nivel motor u observable: Evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, etc." (p.77)

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud.

Los costos del estrés laboral pueden ser muy altos tanto desde su valor personal como empresarial u organizacional. Se puntualizan aquí algunos de los aspectos mencionados en apartados anteriores, sin agotar las posibilidades de manifestaciones:

1. En el ámbito personal:

Salud física: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular,

insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc.

Salud Mental (emocional/cognitivo): frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.

Aspectos Conductuales: irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía.

Dimensión Social: distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo.

2. En el ámbito organizativo:

Disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de quejas y de conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.

“Propicia más conflictos interpersonales, mayor índice de errores, bajo rendimiento ocupacional, distanciamiento afectivo con clientes, aumento en los gastos en materia de salud y rotación de personal, entre otros aspectos” (Dolan, 2005, p.45).

Se incrementan el acoso moral y la violencia en el trabajo (mobbing o acoso psicológico); también es frecuente que se



presenten casos de Síndrome del Burnout (Quemado o agotamiento emocional producido por agotamiento laboral y actitudes negativas hacia el desempeño laboral), lo cual remite también a diferentes grados de fatiga fisiológica y patológica que pueden ocasionar envejecimiento prematuro, con reducción de esperanza de vida, accidentes de trabajo y muerte⁴, además de enfermedades profesionales y adicciones (alcohol, tabaco, trabajo, sexo, comida, gasto, internet, juego...)

Todas estas condiciones han incidido en que la Organización Mundial de Salud (2005) destacara que: "el estrés en el trabajo se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral pues se espera para el futuro un incremento progresivo del mismo por las condiciones actuales del mercado y los retos que impone el mundo de los negocios del nuevo siglo, constituyéndose en un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo en tanto que los efectos del estrés lesionan la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, lo cual les ocasiona costos económicos y humanos muy altos a las organizaciones" (Del Pino, 2005, p.49). Un lamentable ejemplo es la situación de los 24 suicidios en la empresa France Telecom, en el período febrero 2008 a 28 de setiembre 2009, atribuidos a los métodos de trabajo de esta transnacional y a su política de reorganización de recursos humanos.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

“La satisfacción laboral ha sido considerada desde una gran variedad de ópticas y disciplinas, y ha sido definida en numerosos estudios. Algunos autores entienden la satisfacción laboral como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo” (Robbins y Coulter, 1998, p.59).

Mueller y McGloskey también entienden la satisfacción laboral como una orientación positiva hacia el empleo.

Rico y Sánchez (1996, citados en Ramos Carillo y Alba Vez, 2002): “apoyan lo anterior diciendo que la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo. Hay factores ligados a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de insatisfacción en el personal de una empresa” (p.55).

Álvarez¹⁹ (2001) también comenta que: “hay bastante consenso acerca de que la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial, está estrechamente ligada a un



con- junto de actitudes que tienen una importancia decisiva en el comportamiento y los resultados de los individuos y los colectivos" (p.89).

Para Briceño (2005): "la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias labor a- les de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo" (p.78).

Rodríguez Caballero²² (2002) añade a lo anterior que: "la satisfacción laboral es una actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar, en que ésta última se refiere a las disposiciones de conducta, es decir a la clase y selección de conducta así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo, y las consecuencias posibles" (p.78).

"Concretamente la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo" (Torres, 2007, p.44).

2.2.2.2. Factores de la satisfacción laboral

“El comportamiento de las personas en una organización depende de factores internos como la personalidad, la motivación, los valores, las emociones y las actitudes como también depende de factores como las política de los externos empresa el sistema de recompensas, factores sociales y ambiente laboral” (Ruiz Ben, Vásquez Bausa, Santiago Cruz y Mata Calvo, 2009, p.82).

Para Strauss y Seyle (1992, citados en Mella et al., 2006): “la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales” (p.49).

Sin embargo Rahman y Zanzi (1995, citados en Sánchez Cañizares, Guzmán López y Vásquez de la Torre, 2007) comentan que: “la satisfacción laboral no está influida por las mismas en todas las empresas y por esto es importante investigar las necesidades de los empleados en el ámbito laboral específico” (p.39).

Para Flores (2000): “hay muchos factores que repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero también influyen en la satisfacción laboral como por ejemplo la edad, la salud, la antigüedad, la



estabilidad emocional, condición socio económica, actitudes recreativas practicadas, relaciones practicadas, afiliaciones sociales y relaciones familiares. También la compatibilidad entre personalidad y el puesto incrementa la satisfacción laboral, ya que las personas poseerían los talentos y habilidades adecuadas para cumplir con las demandas de su trabajo" (p.61).

Por su parte Spector (1992, citado en Lacruz Gil, s.f.) comenta que: "se dispone de abundante evidencia empírica de que las personas que desempeñan tareas repetitivas y pobres sienten un mayor aburrimiento, infrautilización de sus habilidades e insatisfacción general, en realidad el enriquecimiento de las tareas es uno de los principales objetivos de la formación profesional en la empresa y en parte, ahí reside su carácter motivador" (p.39).

Para Martín del Pilar (2006): "factores influyentes en la satisfacción laboral son las condiciones físicas, los horarios, el salario y las relaciones personales" (p.44).

También Korunga, Weiss, Huemer y Kareta (1995, citados en La cruz, s.f.) expresan que: "la satisfacción también se puede obtener ante el cambio y la innovación tecnológica, dependiendo asimismo de los contenidos del puesto (variedad, esfuerzos intelectuales, identidad, cualificación) y del nivel de participación de los empleados"

(p.93).

Gardulf et al, (2008): "mencionan cinco factores relacionados con la satisfacción laboral: sentirse competentes, sentimientos de satisfacción con su jefe, oportunidades de desarrollo profesional, diálogos con su jefe para mejorar su trabajo y relaciones interpersonales" (p.81).

Soranun (2008): "menciona como factores predictores para satisfacción laboral las condiciones operativas, promoción, supervisión, relación con colegas, comunicación y el desafío del trabajo" (p.77).

Además Amelia (2002) comenta que: "las condiciones físicas desfavorables en el trabajo y el bajo salario son factores asociados con insatisfacción mientras que el reconocimiento y el logro con la satisfacción, como lo sugiere el modelo de Herzberg" (p.81).

Drassinower y Vivanco²⁶ (2004) comentan que: "en su mayoría los trabajadores se muestran satisfechos frente al sentido de pertenencia, planificación y organización, equipo de trabajo, relaciones interpersonales con los jefes y compañeros, equidad, autonomía, capacitación, desarrollo de carrera, condiciones físicas y evaluación del desempeño" (p.93).

Parés (2006) expone que: “se ha observado que los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación” (p.65).

En cuanto al reconocimiento Parra Garrido²⁸ (2001) dice que:

“debe empezar por el vértice directivo de una organización y no en la base de trabajadores. Aunque en los cambios conceptuales y procedimentales que muestras las tendencias gerenciales, no se descarta que los mismos trabajadores den ejemplo en cuanto al reconocimiento por los buenos resultados de sus compañeros” (p.70).

Fernández et al.²⁹ (2000) aseguran que: “la dimensión de mayor satisfacción laboral es la competencia profesional, seguida de las relaciones entre profesionales, mientras que las dimensiones de insatisfacción laboral son el exceso de tensión relacionada al trabajo y la falta de promoción profesional” (p.40).

“Los empleados no funcionan aisladamente como entes individuales, puesto que todos pertenecen a un grupo formal y la mayoría también a un grupo informal” (Kast Khan, 1996, p.94).

Para Robbins (1999): “los factores de satisfacción laboral más determinantes son sistema de recompensas, condiciones de trabajo, reto del trabajo en sí mismo, condiciones físicas y el apoyo de los colegas” (p.69).

2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral

Los gerentes han descubierto, según Killian³¹ (1990), que existe una mayor productividad y por lo tanto mayores ganancias cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo.

Esta afirmación es confirmada por Gibson, Ivancevich y Donelly (1993) cuando señala que: “la alta satisfacción laboral puede mejora la calidad de vida laboral en las organizaciones, produciéndose un alto rendimiento, prontitud y rapidez en la ejecución, identificación con la organización, entusiasmo y optimismo” (p.50).

“La satisfacción laboral es de gran interés en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del



comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales" (Palma, 1999, p.38).

Torres³² (2007) comenta que: "la satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el agotamiento laboral. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin de mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución, organismo o ayuntamiento" (p.77).

Arciniega³³ (2002) menciona que: "durante años ha prevalecido en la mente de muchos directores y gerentes el paradigma de que un colaborador satisfecho es un empleado productivo. Desde la perspectiva empresarial, esta búsqueda se transforma en la meta de todo director o gerente" (p.85).

El hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él. "La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo" (Flores³⁴, 2000, p.184).

"Por otro lado, extensos y variados estudios han indicado una serie de relaciones que la satisfacción laboral tiene con la calidad de vida del trabajador, con la organización en sí y, como efecto final, con la sociedad.



Existe evidencia clara que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como: cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes vasculares cerebrales, entre otros" (Locke, 1984, p.61).

Es más probable que los empleados satisfechos sean ciudadanos satisfechos, por lo que se presta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento. "Subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio" (Peiró y Prieto³⁵, 1996, p. 344).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Ambiente Laboral

"El medio ambiente laboral involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, pero a los fines del estudio del tema, podemos diferenciar los aspectos estrictos del medio ambiente laboral y aquellos que dependen de la organización del trabajo" (Araujo, 2007, p.11).

2.3.2. Autoestima

“La autoestima es la valoración, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica” (Araujo, 2007, p.11).

En otras palabras, la autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad.

2.3.3. Desempeño

“Se denomina desempeño al grado de desenvoltura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc” (Araujo, 2007, p.11).



2.3.4. Eficiencia

“La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción” (Araujo, 2007, p.11).

2.3.5. Estrés Laboral

“El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo” (Araujo, 2007, p.11).

2.3.6. Sobrecarga Laboral

“La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la sobrecarga proviene de un aumento transitorio de trabajo, que, en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo



dilatados" (Araujo, 2007, p.11).

2.3.7. Trastorno

"El término trastorno tiene diferentes usos. Puede hacer referencia a una alteración leve de la salud o a un estado de enajenación mental, por ejemplo. Trastorno es, por otra parte, la acción y efecto de trastornar (invertir el orden regular de algo o perturbar el sentido o la conducta de alguien) (Araujo, 2007, p.11).

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
ESTRÉS LABORAL	APOYO ORGANIZACIONAL sobrecarga.	<p>Apoyo ineficaz de los directivos y/o de la institución.</p> <p>Escasa autoridad para tomar decisiones.</p> <p>Escasa disposición de los pares y directivos para integrar equipos de trabajo.</p> <p>Imposibilidad de contar con sus pares cuando hay dificultades o</p> <p>Pobre reconocimiento sobre su desempeño por parte de sus superiores.</p> <p>Asignación de tareas que no corresponden.</p>	Cuestionario
	CARGA LABORAL	<p>Sobrecarga de tareas.</p> <p>Falta de medios y recursos didácticos en la I.E.</p> <p>Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno.</p> <p>Excesivo número de estudiantes a cargo.</p> <p>Demandas de los superiores que no se pueden atender.</p> <p>Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda demasiado.</p> <p>No saber que situaciones deberá enfrentar cada día.</p>	
	RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Conflictos interpersonales con sus superiores (Director, Sub Director, Asesor, Coordinador, etc).</p> <p>Conflictos interpersonales con sus colegas.</p> <p>Demandas de la I.E. que no se pueden atender.</p> <p>Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo.</p> <p>Demasiada competitividad dentro de la I.E.</p> <p>Relaciones problemáticas con personas fuera de la I.E.</p>	



	FUENTES DE SATISFACCION	<p>Inestabilidad laboral Bajos sueldos. Deficiencias laborales (Espacio de trabajo). Quejas de los superiores. Incompatibilidad de tareas encomendadas. Multiempleo. Escaso confort físico en el lugar de trabajo. Escasas posibilidades de ascenso en su trabajo.</p>	
	JUSTICIA ORGANIZACIONAL	<p>Sentir que nadie se compromete con su trabajo. Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado. Sentir que se desperdician en la I.E. su capacitación y sus habilidades. No estar involucrado con los objetivos y las metas de la institución. Ocultar o falsear las propias emociones y sentimientos.</p>	

<i>Variable Dependiente</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Instrumento</i>
SATISFACCION LABORAL	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	<p>Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. Me siento útil con la labor que realizo. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Me complacen los resultados de mi trabajo. Me gusta el trabajo que realizo. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. Me gusta la actividad que realizo.</p>	

	CONDICIONES DE TRABAJO	<p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>El ambiente donde trabajo es confortable.</p> <p>Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <p>Me disgusta mi horario de trabajo.</p> <p>La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <p>En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.</p> <p>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p>	Cuestionario
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	<p>Siento que recibo "mal trato" de parte de mi I.E.</p> <p>La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de mi trabajo.</p> <p>Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>Me desagrada que no reconozcan mi esfuerzo en la I.E.</p> <p>Mis superiores valoran mi esfuerzo que realizo en mi trabajo.</p>	
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	<p>Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.</p> <p>Me siento mal con lo que gano.</p> <p>El sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>	

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis general

El nivel de estrés laboral se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" - Arequipa, durante el presente año académico 2016.



2.5.2. Hipótesis específicas

H1: Existe un elevado nivel de estrés laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.

H2: Existe un bajo nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.

H3: Existe una estrecha relación entre el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El método de investigación es cuantitativo, según concibe Fernández Bringas Teresa (Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación, Lima-Perú, Universidad César Vallejo, Cap. 2).

De la forma como se aborda la investigación, el tipo de investigación es cuantitativa porque busca determinar las características de las relaciones entre las variables, los datos son numéricos, se cuantifican y se someten a análisis estadísticos.

3.2. DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Diseño de investigación

El diseño es No Experimental - Transversal, según los conceptos planteados por Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (1991) Metodología de la Investigación, Colombia, Mc Graw Hill, Cap. 7.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir es una investigación

donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Una investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Se denomina investigación no experimental transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2.2. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación, según Hernández Sampieri, tiene un enfoque Cuantitativo, de tipo Básico, No Experimental, transversal, analítico y correlacional porque se estudia dos variables en una sola ocasión, una vez planteados todos los datos y recogida la información primaria; explicará la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" - Arequipa, durante el presente año académico 2016.

También es analítica porque pone a prueba una hipótesis, correlativa y explicativa, ya que busca un nuevo conocimiento en base a un problema determinado y explicar la dependencia entre dos variables determinadas, que en este caso son el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral; además se fundamenta en los resultados de una investigación básica. Esto podrá apreciarse más adelante en el desarrollo de la investigación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Con la finalidad de obtener una mayor exactitud en los resultados, se trabajará con todas las unidades de estudio con que cuenta la institución en cuestión. Por lo tanto, la muestra está determinada por: 49 docentes del nivel secundario, entre nombrados y contratados de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann".

3.3.1. Etapas de la investigación

El trabajo se dividirá en dos grandes etapas: Etapa de planificación. Esta etapa comprende la selección del instrumento, coordinación con el Director de la I.E. "Jorge Basadre Grohmann" de Arequipa y con cada uno de las personas que apoyarán en la aplicación del instrumento.

Etapa de ejecución.

Es propiamente la etapa de la aplicación del instrumento de recolección de datos entre todas las unidades de estudio, además de la Sistematización y tabulación de los datos y el análisis e interpretación de los datos recopilados.



3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para procesar los datos, se aplicarán técnicas estadísticas en función del problema y de los objetivos planteados, cuyos resultados son confiables para las variables Estrés Laboral y Nivel de Satisfacción Laboral. De esta manera, la hipótesis podrá ser corroborada o rechazada estadísticamente.

Para la obtención de resultados en esta investigación se realizará la aplicación de 02 cuestionarios, 01 que constará de 32 ítems, dirigida al personal docente con la finalidad de medir el nivel de estrés laboral y 01 que constará también de 27 ítems dirigida al personal docente con la finalidad de medir su nivel de satisfacción laboral.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JORGE BASADRE GROHMANN".

Para la obtención de resultados en esta investigación se realizará la aplicación de **02 cuestionarios**, **01** que constará de **32 ítems**, dirigida al personal docente con la finalidad de medir el nivel de estrés laboral y **01** que constará también de **27 ítems** dirigida al personal docente con la finalidad de medir su nivel de satisfacción laboral.

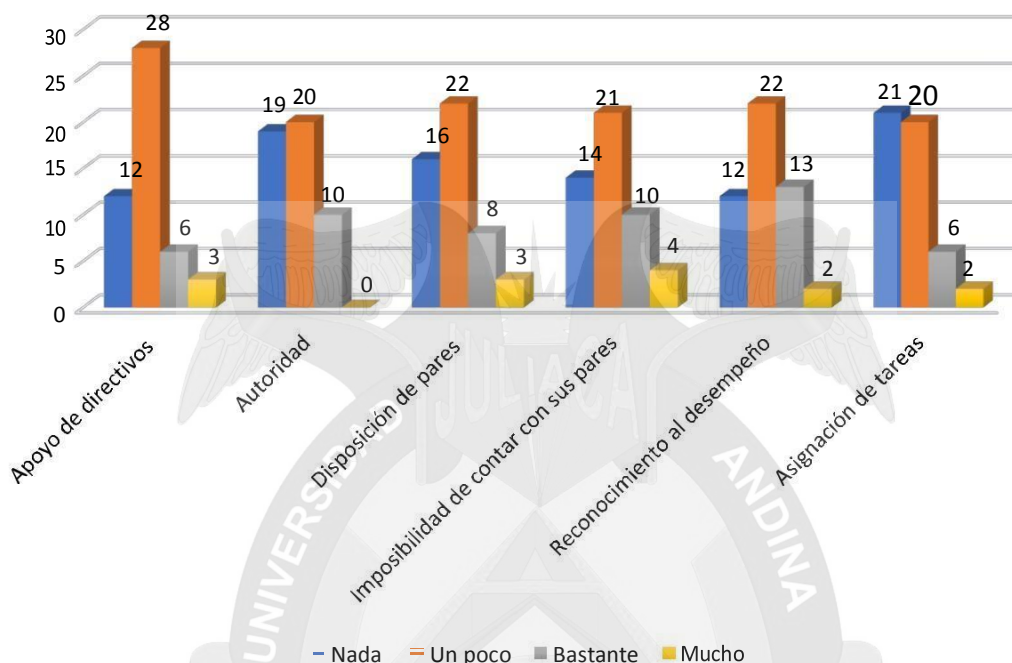
4.1.1. PREGUNTAS PARA MEDIR EL NIVEL DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

TABLA 1
ESTRÉS LABORAL / DIMENSION 1: APOYO ORGANIZACIONAL

	Apoyo de directivos		Autoridad		Disposición de pares		Imposibilidad de contar con sus pares		Reconocimiento al desempeño		Asignación de tareas	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ALTERNATIVAS												
Nada	12	24.49	19	38.78	16	32.65	14	28.57	12	24.49	21	42.86
Un poco	28	57.14	20	40.82	22	44.90	21	42.86	22	44.90	20	40.82
Bastante	6	12.24	10	20.41	8	16.33	10	20.41	13	26.53	6	12.24
Mucho	3	6.12	0	0.00	3	6.12	4	8.16	2	4.08	2	4.08
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 1
ESTRES LABORAL /DIMENSIÓN 1:APOYO LABORAL



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

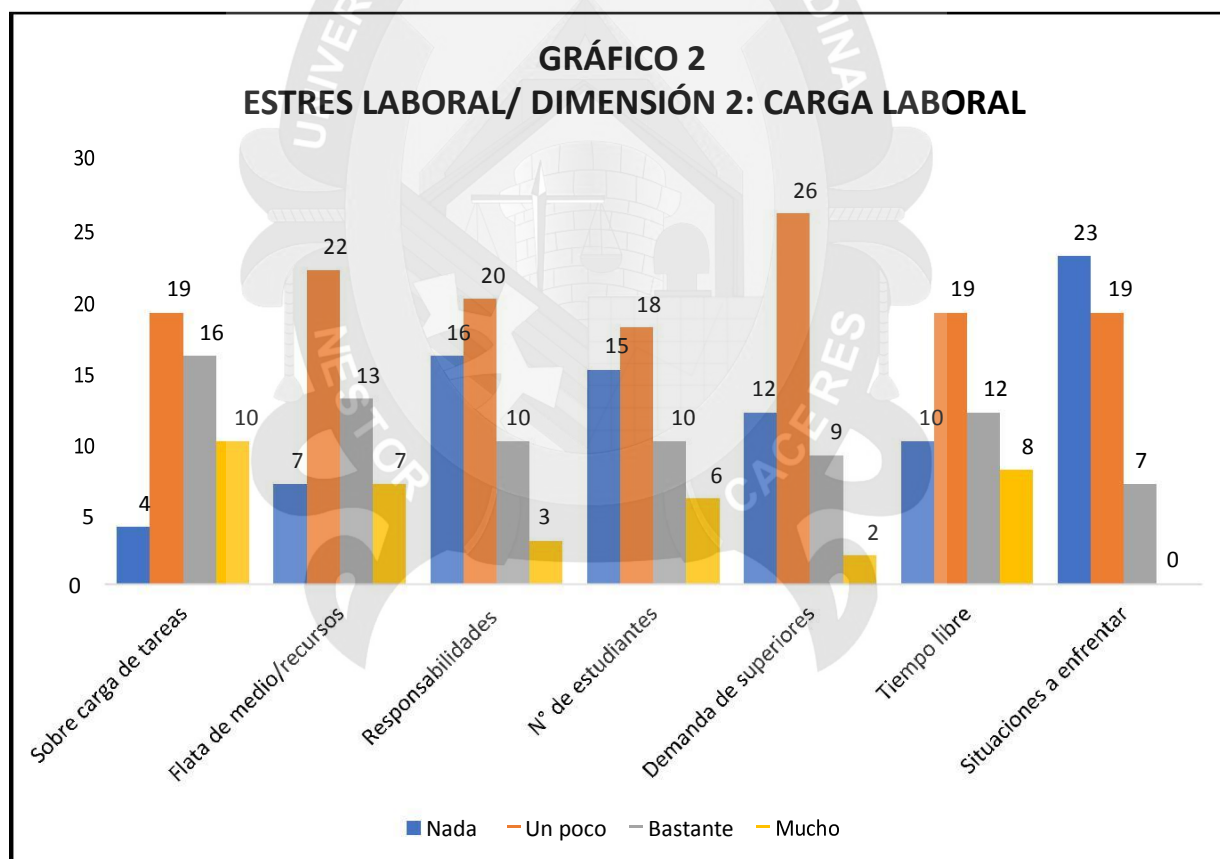
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En esta dimensión, al 75,51% de los docentes encuestados (37 docentes) manifiestan que los indicadores causantes de cierto grado estrés son: El apoyo de los directivos y El reconocimiento al desempeño. Sin embargo, al 42,86% de los docentes encuestados (21 docentes) no les causa nada de estrés la asignación de tareas y lo que les causa bastante estrés a los docentes encuestados es el indicador reconocimiento al desempeño.

TABLA 2
ESTRÉS LABORAL / DIMENSION 2: CARGA LABORAL

ALTERNATIVAS	Sobre carga de tareas		Falta de medio/recursos		Responsabilidad		N° de estudiantes		Demanda de superiores		Tiempo libre		Situaciones a enfrentar	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nada	4	8.16	7	14.29	16	32.65	15	30.61	12	24.49	10	20.41	23	46.94
Un poco	19	38.78	22	44.90	20	40.82	18	36.73	26	53.06	19	38.78	19	38.78
Bastante	16	32.65	13	26.53	10	20.41	10	20.41	9	18.37	12	24.49	7	14.29
Mucho	10	20.41	7	14.29	3	6.12	6	12.24	2	4.08	8	16.33	0	0.00
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Al realizar el análisis estadístico de esta tabla podemos afirmar que el indicador Sobre Carga de Tareas genera en un 91,84% (39 docentes) cierto grado de estrés y sólo al 8,16% (4 docentes) de ellos no les genera estrés. El otro indicador que a la mayoría de docentes le causa estrés es la falta de recursos y medios. Además, al 46,94% de los docentes encuestados (23) no le genera nada de estrés las situaciones que tienen que enfrentar día a día ya que ello es parte de su que hacer.

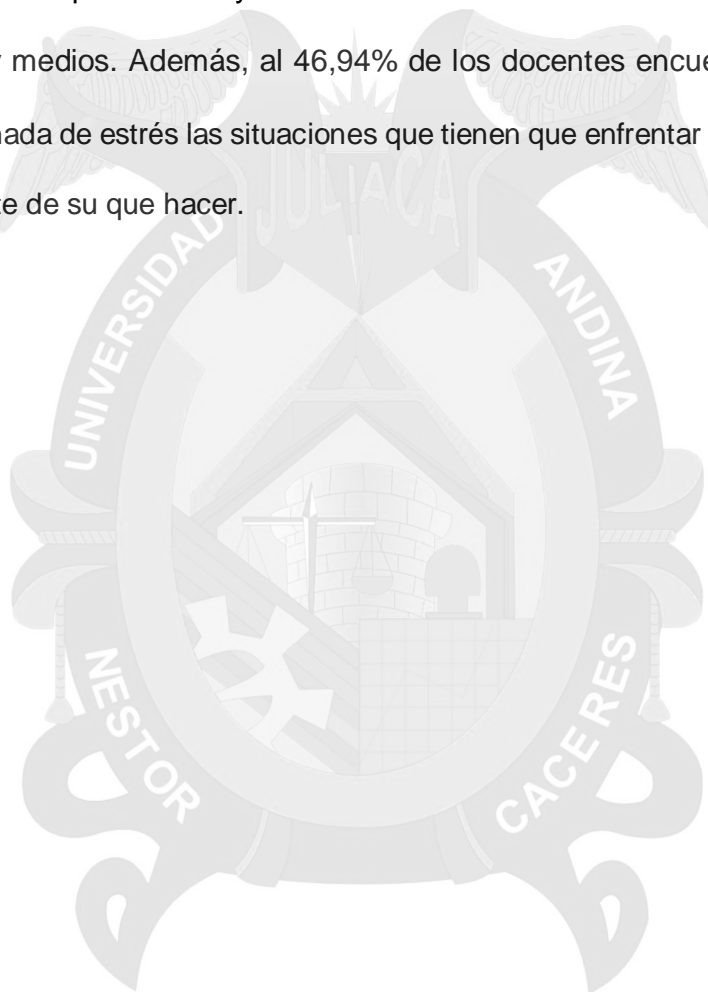
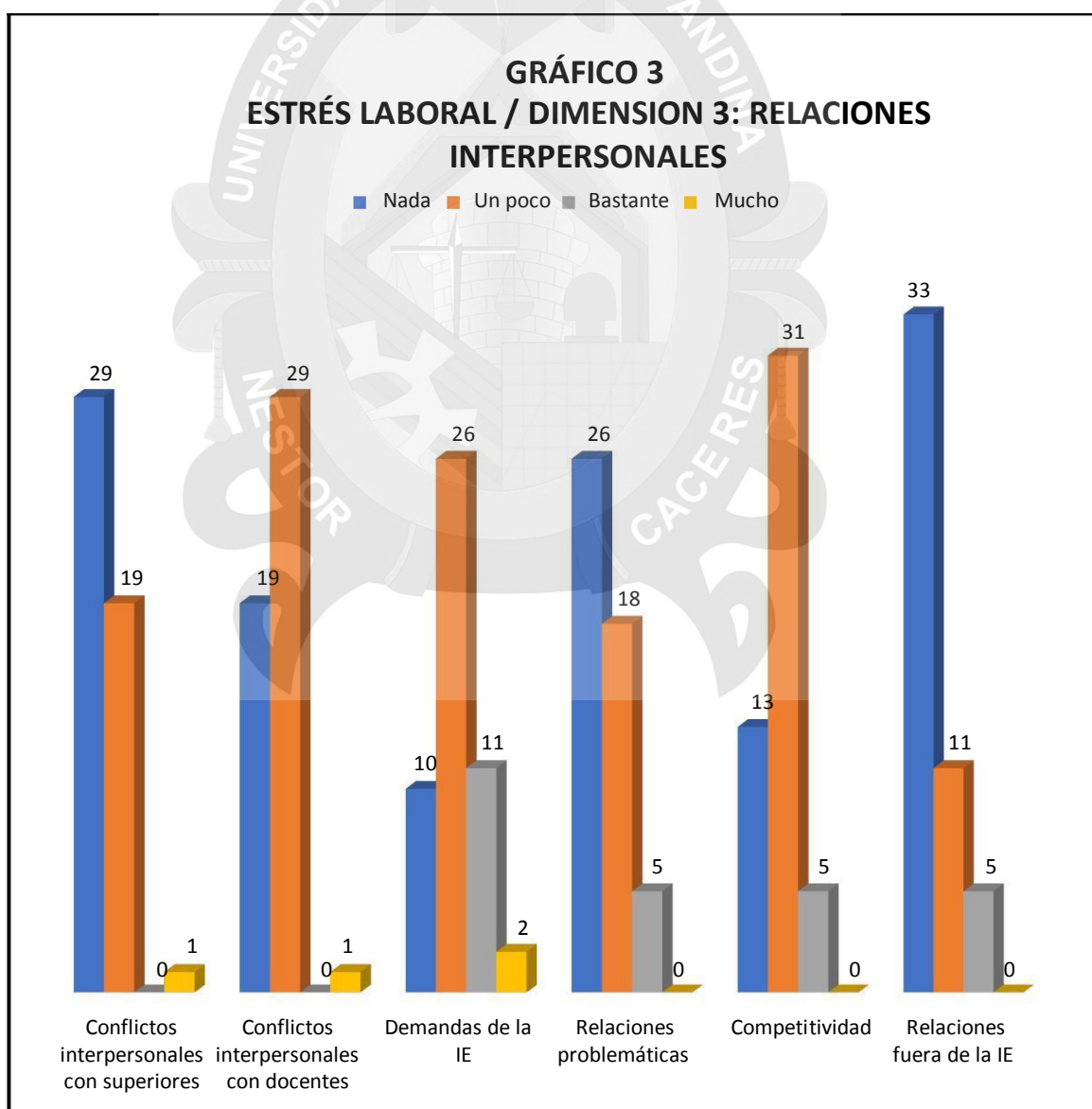


TABLA 3
ESTRÉS LABORAL / DIMENSION 3: RELACIONES INTERPERSONALES

ALTERNATIVAS	Conflictos interpersonales con superiores		Conflictos interpersonales con docentes		Relaciones problemáticas con los compañeros		Relaciones problemáticas		Competitividad		Relaciones fuera de la IE	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nada	29	59.18	19	38.78	10	20.41	26	53.06	13	26.53	33	67.35
Un poco	19	38.78	29	59.18	26	53.06	18	36.73	31	63.27	11	22.45
Bastante	0	0.00	0	0.00	11	22.45	5	10.20	5	10.20	5	10.20
Mucho	1	2.04	1	2.04	2	4.08	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la dimensión relaciones interpersonales de la variable Estrés laboral, al 67,35% de los docentes encuestados (33 docentes) no les causa estrés las relaciones problemáticas fuera de la IE ya que estas las pueden manejar, pero al 73,47% de los docentes encuestados (39 docentes) les genera estrés algún grado de estrés (poco, bastante y mucho) la competitividad que existe dentro de la I.E. Además podemos concluir que esta dimensión no genera estrés significativo en los docentes.

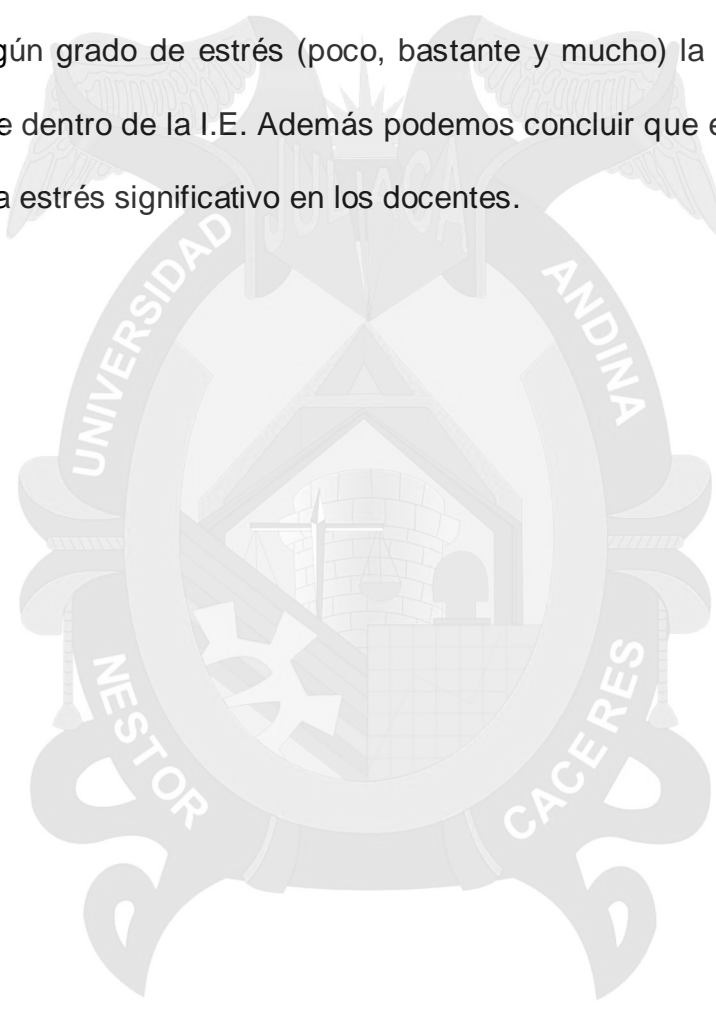
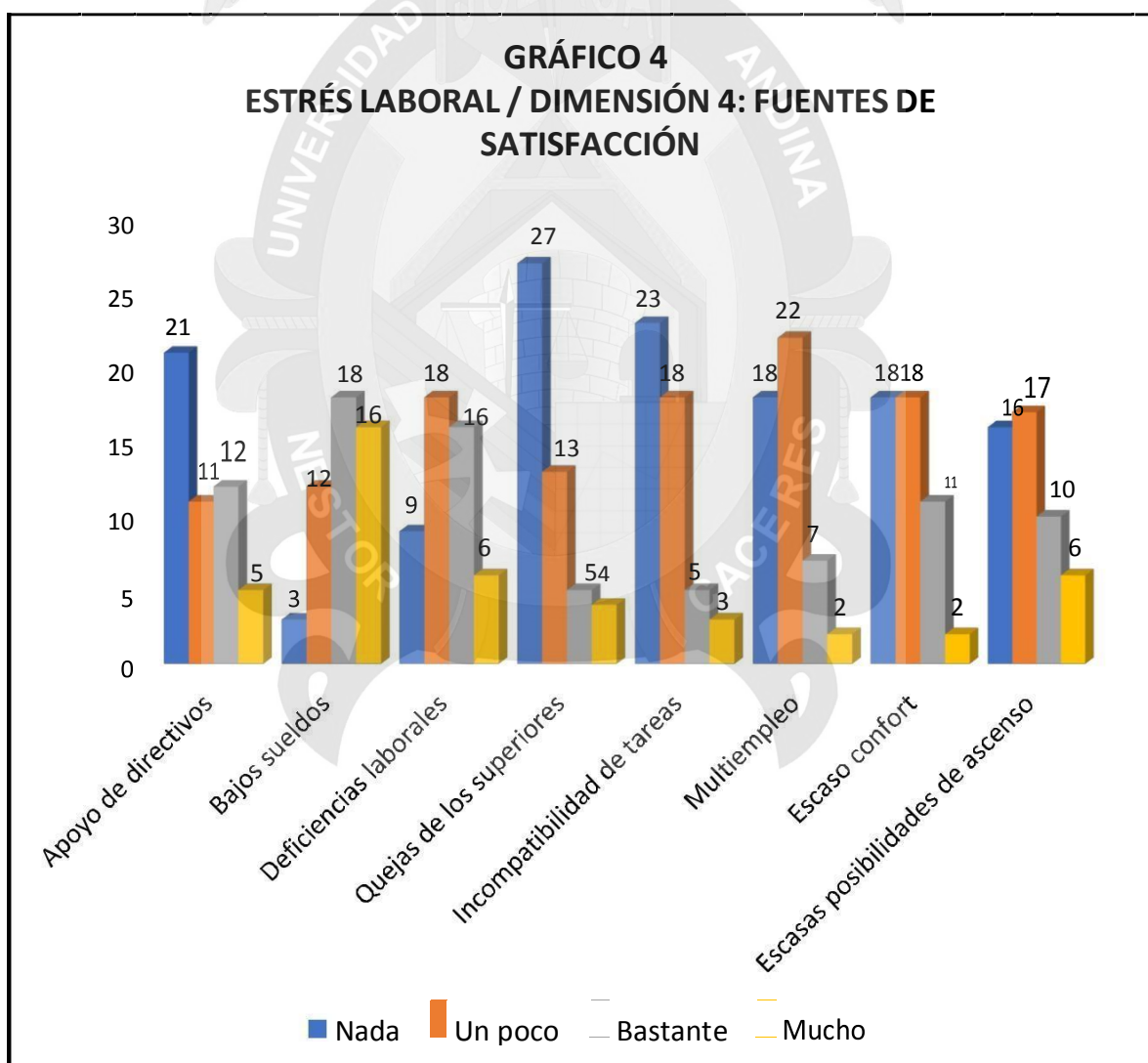


TABLA 4
ESTRÉS LABORAL / DIMENSIÓN 4: FUENTES DE SATISFACCIÓN

ALTERNATIVAS	Inestabilidad laboral		Bajos sueldos		Deficiencias laborales		Quejas de los superiores		Incompatibilidad de tareas		Multiempleo		Escaso confort		Escasas posibilidades de ascenso	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nada	21	42.86	3	6.12	9	18.37	27	55.10	23	46.94	18	36.73	18	36.73	16	32.65
Un poco	11	22.45	12	24.49	18	36.73	13	26.53	18	36.73	22	44.90	18	36.73	17	34.69
Bastante	12	24.49	18	36.73	16	32.65	5	10.20	5	10.20	7	14.29	11	22.45	10	20.41
Mucho	5	10.20	16	32.65	6	12.24	4	8.16	3	6.12	2	4.08	2	4.08	6	12.24
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 93,88% de los docentes encuestados (46 docentes) manifiesta que el indicador que genera cierto grado de estrés en ellos (poco, bastante y mucho) es los bajos sueldos que perciben, de ellos al 32,65% (16 docentes) este indicador les genera bastante estrés lo cual es preocupante para el desarrollo de su quehacer pedagógico. Pero al 55,10% de los docentes encuestados (27 docentes) indican que las quejas de los superiores no les generan nada de estrés.

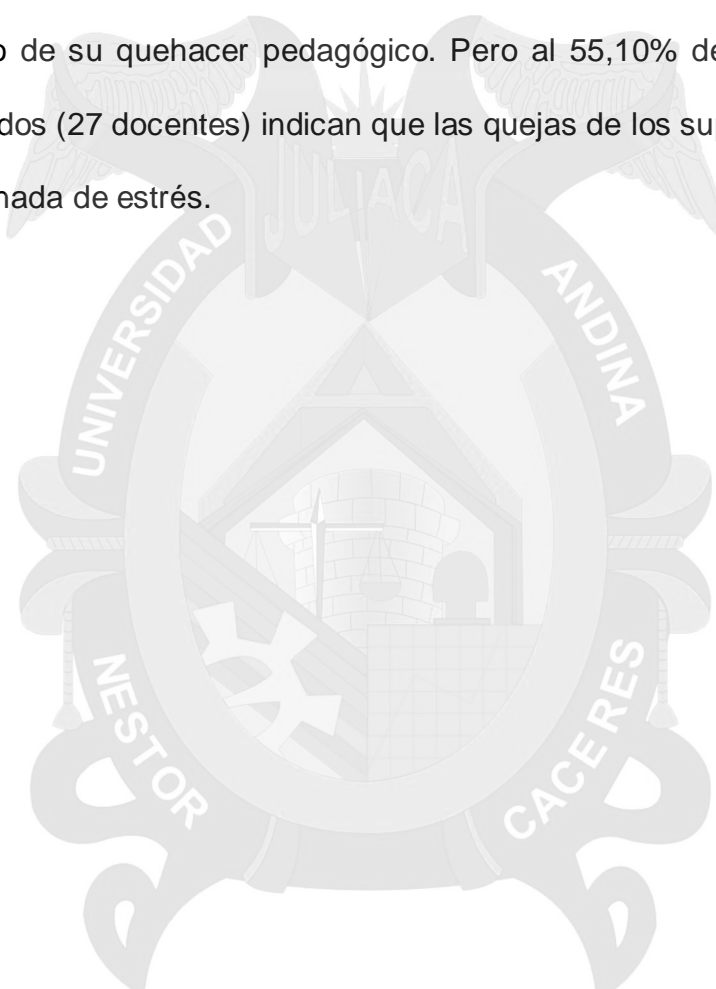
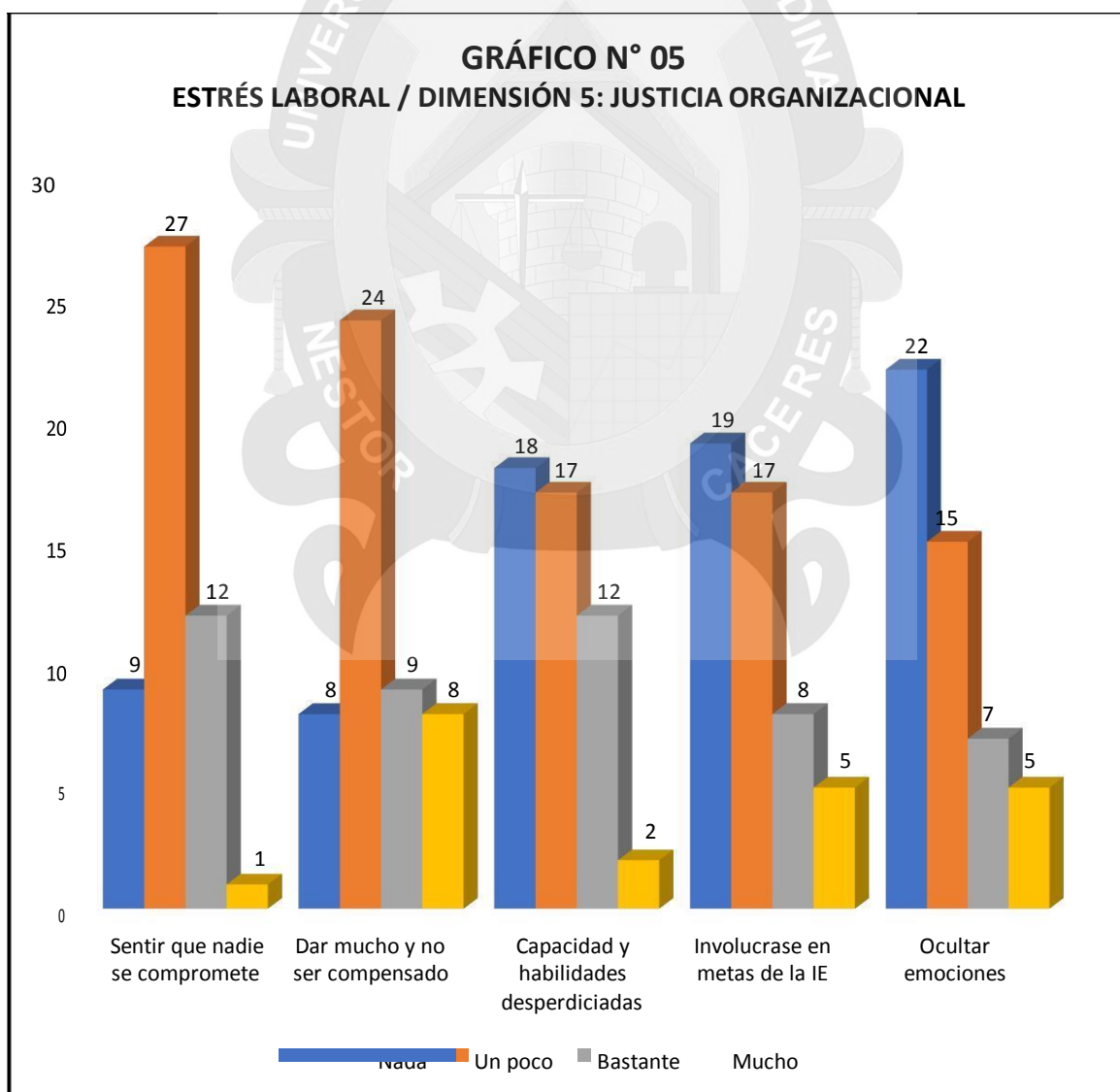


TABLA 5
ESTRÉS LABORAL / DIMENSIÓN 5: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

ALTERNATIVAS	Sentir que nadie se compromete		Dar mucho y no ser compensado		Capacidad y habilidades desperdiciadas		Involucrarse en metas de la IE		Ocultar emociones	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nada	9	18.37	8	16.33	18	36.73	19	38.78	22	44.90
Un poco	27	55.10	24	48.98	17	34.69	17	34.69	15	30.61
Bastante	12	24.49	9	18.37	12	24.49	8	16.33	7	14.29
Mucho	1	2.04	8	16.33	2	4.08	5	10.20	5	10.20
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

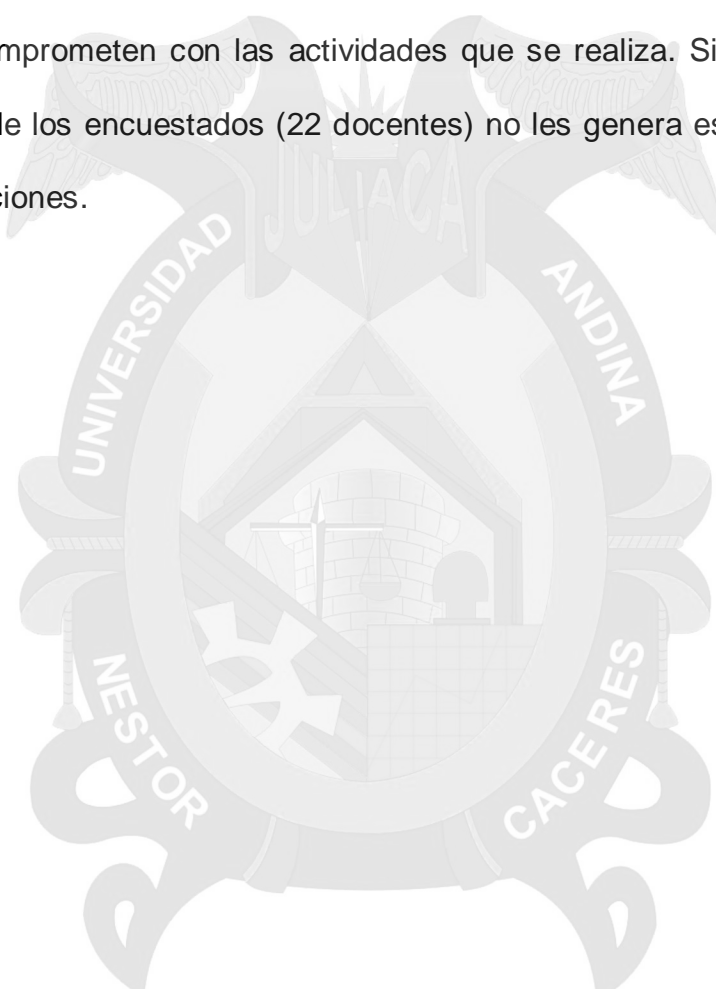


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Al 83,67% de los docentes encuestados (41 docentes) les causa cierto grado de estrés dar mucho en el trabajo y no ser compensado o reconocido por los directivos, así mismo al 81,63% de los docentes encuestados (40 docentes) también sientes estrés el hecho que sus compañeros de trabajo no se comprometen con las actividades que se realiza. Sin embargo, al 44,90% de los encuestados (22 docentes) no les genera estrés el ocultar sus emociones.

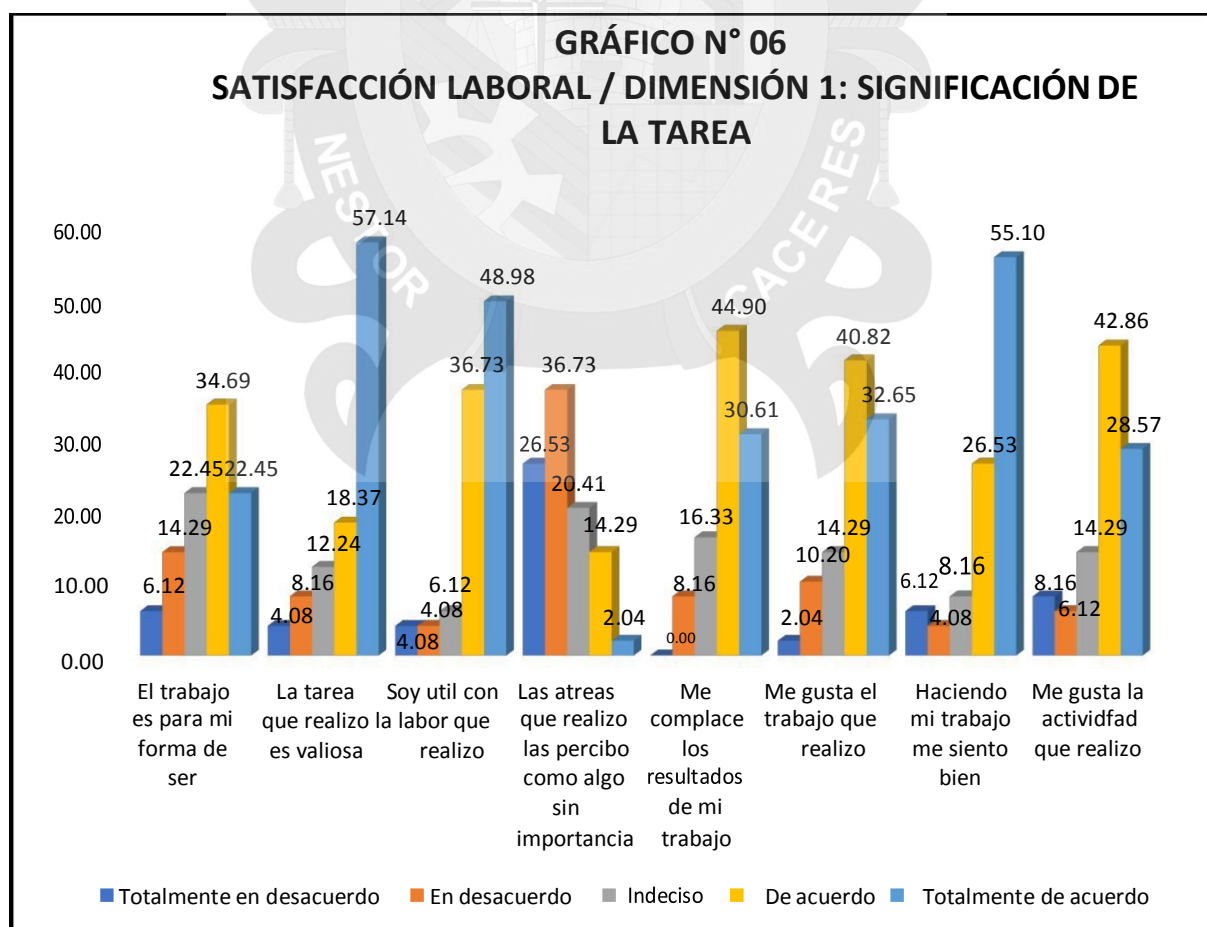


4.1.2. PREGUNTAS PARA MEDIR EL NIVEL DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TABLA 6
SATISFACCIÓN LABORAL / DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

	El trabajo es para mi forma de ser		La tarea que realizo es valiosa		Soy útil con la labor que realizo		Las tareas que realizo percibo como algo sin importancia		Me complacen los resultados de mi trabajo		Me gusta el trabajo que realizo		Haciendo mi trabajo me siento bien		Me gusta la actividad que realizo	
ALTERNATIVAS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.12	2	4.08	2	4.08	13	26.53	0	0.00	1	2.04	3	6.12	4	8.16
En desacuerdo	7	14.29	4	8.16	2	4.08	18	36.73	4	8.16	5	10.20	2	4.08	3	6.12
Indeciso	11	22.45	6	12.24	3	6.12	10	20.41	8	16.33	7	14.29	4	8.16	7	14.29
De acuerdo	17	34.69	9	18.37	18	36.73	7	14.29	22	44.90	20	40.82	13	26.53	21	42.86
Totalmente de acuerdo	11	22.45	28	57.14	24	48.98	1	2.04	15	30.61	16	32.65	27	55.10	14	28.57
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

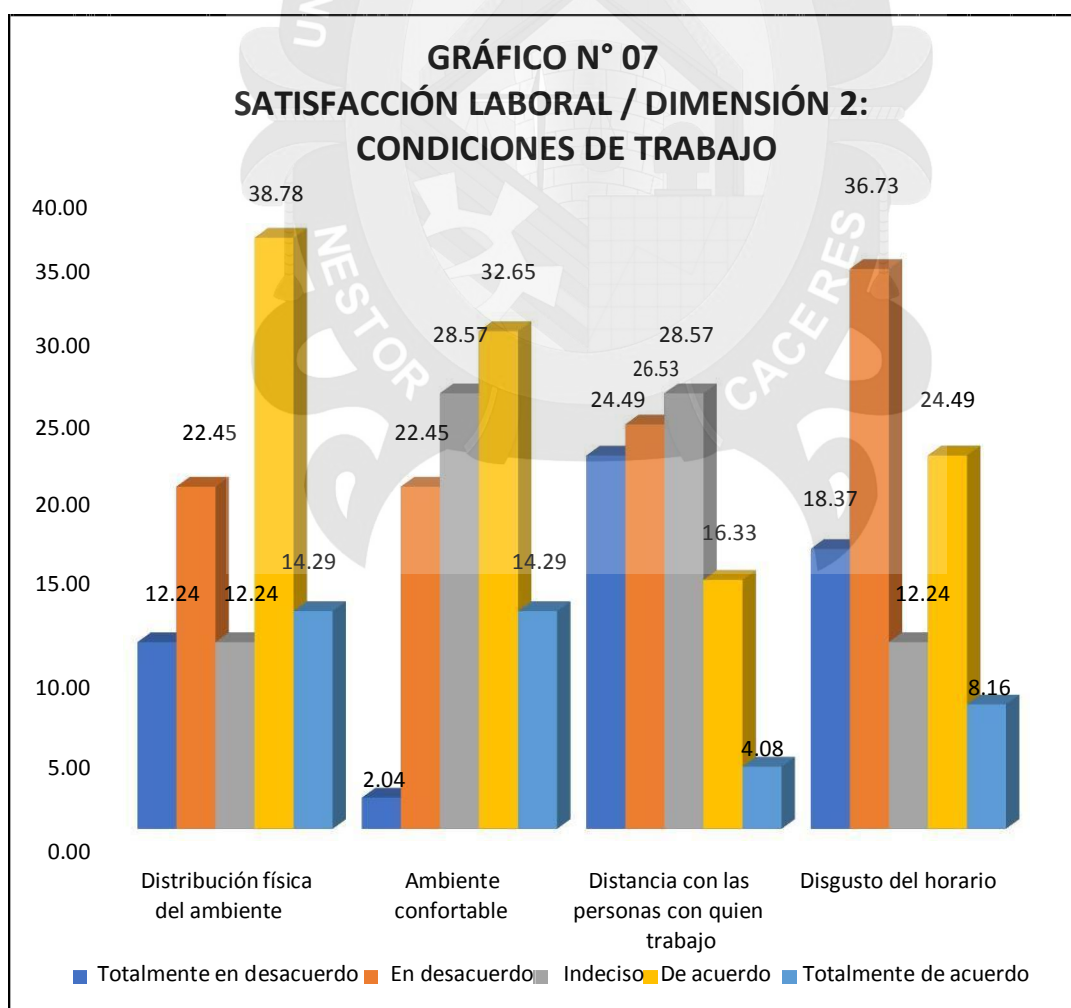
El promedio de docentes indecisos en esta dimensión es de aproximadamente el 14,29 % de los docentes encuestados (7 docentes). Al 85,72% de los docentes encuestados (42 docentes) manifiestan sentirse útiles con la labor que realizan, pero al 83,67% de los docentes encuestados (41 docentes) perciben que las tareas que realizan no tienen importancia. Al 81,63% (40 docentes) se siente satisfecho realizando su trabajo.



TABLA 7
SATISFACCIÓN LABORAL / DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO

ALTERNATIVAS		Distribución física del ambiente		Ambiente confortable		Distancia con las personas con quien trabajo		Disgusto del horario		Compartir el trabajo resulta aburrido	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Totalmente en desacuerdo	en	6	12.24	1	2.04	12	24.49	9	18.37	9	18.37
En desacuerdo		11	22.45	11	22.45	13	26.53	18	36.73	17	34.69
Indeciso		6	12.24	14	28.57	14	28.57	6	12.24	13	26.53
De acuerdo		19	38.78	16	32.65	8	16.33	12	24.49	6	12.24
Totalmente de acuerdo	de	7	14.29	7	14.29	2	4.08	4	8.16	4	8.16
		49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El promedio de docentes indecisos en esta dimensión es de aproximadamente el 28,57% de los docentes encuestados (14 docentes).

Cuando se les preguntó a los docentes sobre si les disgusta su horario de trabajo, ellos manifestaron en un 55,10% (26 docentes) que no les disgusta su horario de trabajo, además al 53,07% de los docentes encuestados (26 docentes) no les resulta aburrido compartir el trabajo con otros compañeros puesto que todo docente siempre tiene que aprender del otro cuando el trabajo y la convivencia es armoniosa

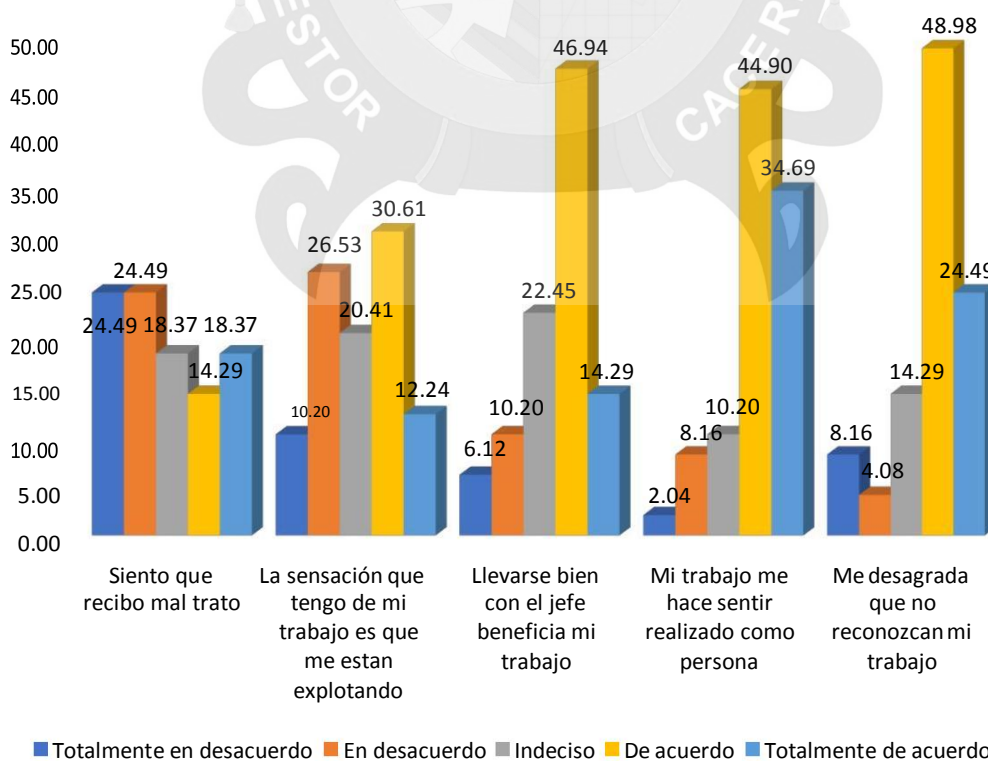
TABLA 8

SATISFACCIÓN LABORAL / DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PESONAL Y/O SOCIAL

	Siento que recibo mal trato		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando		Llevar bien con el jefe directo beneficia mi trabajo		Mi trabajo me hace sentir realizado como persona		Me desagrada que no reconozcan mi trabajo		Mis superiores no me reconocen	
ALTERNATIVAS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.49	5	10.20	3	6.12	1	2.04	4	8.16	4	8.16
En desacuerdo	12	24.49	13	26.53	5	10.20	4	8.16	2	4.08	2	4.08
Indeciso	9	18.37	10	20.41	11	22.45	5	10.20	7	14.29	11	22.45
De acuerdo	7	14.29	15	30.61	23	46.94	22	44.90	24	48.98	26	53.06
Totalmente de acuerdo	9	18.37	6	12.24	7	14.29	17	34.69	12	24.49	6	12.24
	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO N° 08
SATISFACCIÓN LABORAL / DIMENSIÓN 3:
RECONOCIMIENTO PESONAL Y/O SOCIAL



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El promedio de docentes indecisos en esta dimensión es de aproximadamente el 18,37% de los docentes encuestados (9 docentes) A la mayoría de docentes encuestados, el 79,59% (39 docentes) el trabajo que realiza les hace sentir realizados como personas, en el indicador: Me desagrada que no reconozcan mi trabajo, los docentes encuestados en un 73,47% (39 docentes) indican que sí les desagrada que no se les reconozcan por el trabajo que realizan.

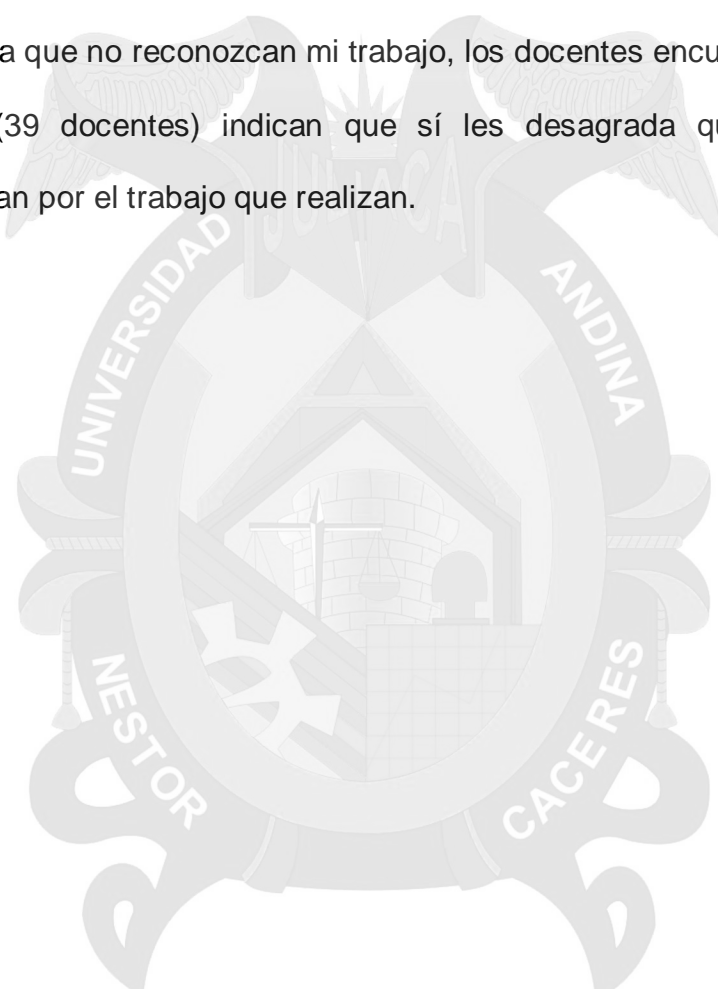
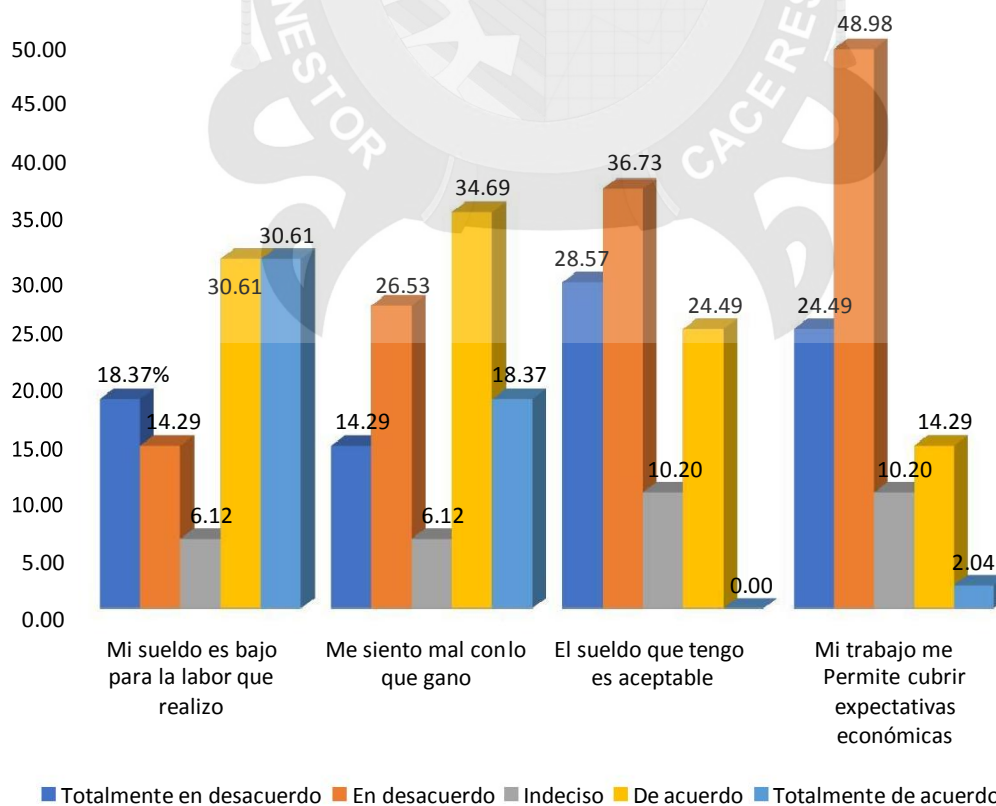


TABLA 9
SATISFACCIÓN LABORAL / DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS

	Mi sueldo es bajo para la labor que realizo		Me siento mal con lo que gano		El sueldo que gano es aceptable		Mi trabajo me permite cubrir expectativas económicas	
ALTERNATIVAS	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	18.37	7	14.29	14	28.57	12	24.49
En desacuerdo	7	14.29	13	26.53	18	36.73	24	48.98
Indeciso	3	6.12	3	6.12	5	10.20	5	10.20
De acuerdo	15	30.61	17	34.69	12	24.49	7	14.29
Totalmente de acuerdo	15	30.61	9	18.37	0	0.00	1	2.04
	49	100	49	100	49	100	49	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO N° 09
SATISFACCIÓN LABORAL / DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

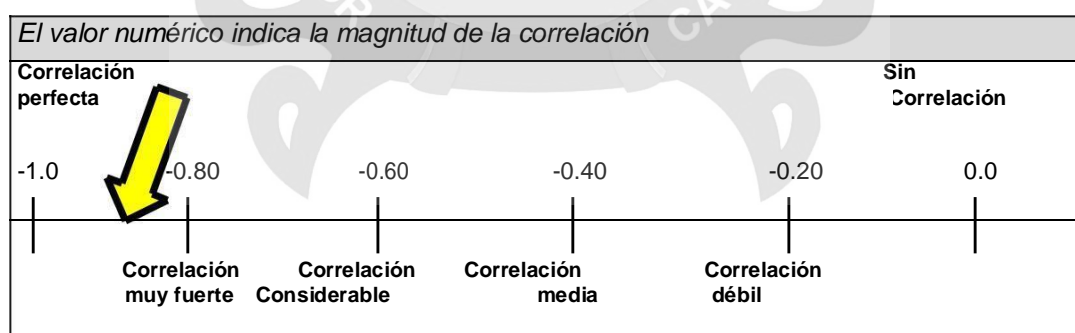
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 73,47% de los docentes encuestados (36 docentes) indica que el trabajo que realizan no les permite cubrir expectativas económicas ya que consideran que este es bajo, pero el 16,33% de los docentes (8 docentes) está de acuerdo y totalmente de acuerdo que el trabajo que realiza les permite cubrir expectativas económicas. Además, La mayoría de docentes encuestados considera que el sueldo que percibe es bajo para la labor que realiza, ello lo manifiesta el 61,22% de los docentes (30 docentes).

4.1.3. Contratación de hipótesis

4.1.3.1. Coeficiente de correlación entre las variables: estrés laboral y satisfacción laboral

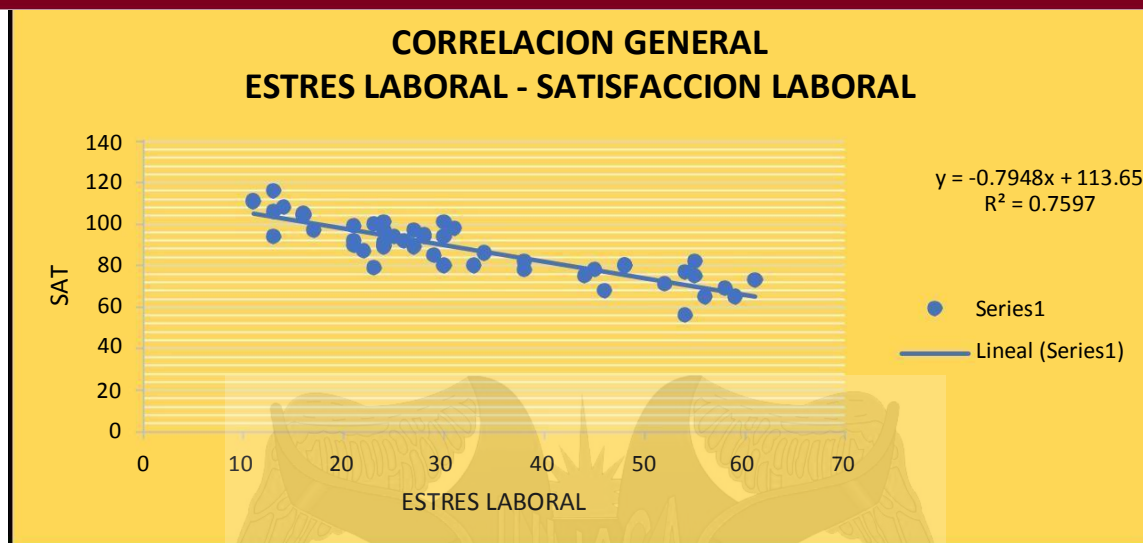
En el programa Microsoft Office Excel 2013, se calculó la correlación entre los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de la IE Jorge Basadre Grohmann, que sirvió para medir la correlación final de las variables **ESTRÉS LABORAL** con **SATISFACCIÓN**, y se obtuvo **r de Pearson = - 0.8716**.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretando dicho resultado se establece una correlación muy fuerte, acercándose a la correlación perfecta entre la variable X y la variable Y, donde la variable **ESTRÉS LABORAL** Y **SATISFACCIÓN LABORAL** tienen una correlación **MUY FUERTE**, y al calcular el coeficiente de correlación se obtiene:

= , = ,



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Significa que el **75,97%** de la variable **ESTRÉS LABORAL** interviene en la variable **SATISFACCIÓN LABORAL** de los de los docentes de la I.E. Jorge Basadre Grohmann, el nivel de significancia es **CORRELACIONAL INVERSA MUY FUERTE**, es decir, mientras el **Estrés Laboral** es alto la **Satisfacción Laboral** es baja y si el estrés laboral baja la satisfacción laboral sube

CONCLUSIONES

PRIMERA: El nivel de Estrés Laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann – Arequipa, durante el año escolar 2016 es leve, puesto que en las dimensiones estudiadas como: Apoyo Organizacional, Carga Laboral, Relaciones Interpersonales, Fuentes de Satisfacción y Justicia Organizacional, los docentes encuestados consideran que si les causa en su mayoría poco estrés situaciones propuestas en el cuestionario.

SEGUNDA: La variable Satisfacción Laboral que se presenta en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann – Arequipa, durante el año escolar 2016 es adecuado, ya que las dimensiones estudiadas en esta variable como: Significación De La Tarea, Condiciones De Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social Y Beneficios Económicos, los docentes encuestados consideran que las afirmaciones propuestas en el cuestionario propuest positivas en su mayoría.

TERCERA: Al correlacionar cada una de las dimensiones de la variable Estrés Laboral con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral en promedio indicamos que la el nivel de significancia es CORRELACIONAL INVERSA MEDIA



CUARTA: La relación entre las variables de estudio Estrés Laboral y

Satisfacción Laboral tienen una RELACIÓN INVERSAMENTE MUY FUERTE, es decir una variable influye inversamente en la otra, la variable Estrés Laboral influye inversamente en la variable Satisfacción Laboral, si el nivel de estrés laboral es alto, entonces la variable satisfacción laboral es negativa y si el nivel de estrés laboral es bajo, entonces la variable satisfacción laboral es positiva.





RECOMENDACIONES

PRIMERA: El Director y el equipo directivo de la I.E. Secundaria Jorge Basadre

Grohmann - Arequipa deben diseñar e implementar la realización de evaluaciones periódicas que permitan detectar precozmente indicios de estrés laboral e intervenir al respecto, además de implementar proyectos para que los docentes manejen el estrés laboral.

SEGUNDA: Introducir el tema de estrés laboral y satisfacción laboral en los programas de formación profesional del docente, para identificar síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de enfrentarlos.

TERCERA: Abordar los temas de estrés laboral y satisfacción laboral en grupos de interaprendizaje y/o redes de aprendizaje con docentes de la misma I.E. o con docentes de la misma especialidad para un análisis de las situaciones que les genera estrés y como esta repercute en la satisfacción laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, L. (2001). *Procedimiento de diseño de sistemas de estimulación*. Recuperado de http://www.wikilearning.com/monografia/la_estimulacion_al_trabajo_sus_problemas_y_el_diseno_de_sistemas-bre_estudio/16137.

Amelia, G.M. (2002). *Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo*. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/3024/>

Araujo López, B., Segovia Osca, A. y Peiro, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.

Artacoz, L. y Rabada, I. (1999). *El estrés laboral*. Recuperado de <http://www.steei-las.org/dog/arlook/lanosasuna/gaiak/estresa/estreslaboral>.

Barahona Guerrero E., y Castro Vicente F. (1997). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacción e insatisfacciones de la profesión docente universitaria.

Revista Electrónica Universitaria de Formación del Profesorado. 2(1), 1-8. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224337428.pdf

Barahona Guerrero, E y Castro Vicente F. (1999). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente*. Recuperado de <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa8.htm>.

Barlow, J. (2000). *Gestión del estrés*. Barcelona: Gestión.

Briceño, E. C. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *Revista Electrónica de Medicina Intensiva*, 30(5), 44-49.

Cano, A. (2002). *La naturaleza del estrés*. Recuperado de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

Díaz, Granados, F. (1999). La salud mental del docente como mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Psicología desde el Caribe*, 2(3) 24-38. Recuperado de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/2-

Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional internacional*. México: Thompson Editores.



Drassinower, A., Vivanco, M.F. (2004). *Investigación de un caso organizacional del clima y satisfacción laboral en una unidad de negocios de una empresa del sector entretenimiento*. Recuperado de <http://biblio.unife.edu.pe/wxis-php/call>.

Fernández Larraguibel, B., Paverick Klijn, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 33-35. Recuperado de www.scielo.cl/scielo.php.

Fernández, M., Moinelo A., Villanueva A., Andrade C., Rivera M., Gómez J., y Parrilla O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Instituto salud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 139-147.

Flores G. (2000). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.

Flix, Trallero Conxa. (2009). *Tratamiento del estrés docente y del burnout con musicoterapia autorrealizadora*. Recuperado de <http://www.recercat.net/bistre-am/2072/12416/tratamiento.docente.pdf>

Fragassi, Susana. (2006). *Qué es la actitud*. Curso básico de psicología. Recuperado de [www.mailxmail.com/curso-basico-psicologia-general/que-es-actitud-22 k-](http://www.mailxmail.com/curso-basico-psicologia-general/que-es-actitud-22-k)

García, A.L. (2000). Estrés de roles y salud ¿existen diferencias de género? *Hojas Informativas*, 74(2), 5-9.

Guic, E., Bilbao, M. y Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica de Chile*, 130(10) 1101-1112.

Kinicki, A.y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw Hill.

Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.

López, J. (2006). *Lenguaje transparente. Relaciones interpersonales en la empresa*. Instituto de Estudios Almerienses. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Documento tomado de: <http://relacionesinterpersonales.blogspot.com/2009/01/la-empresa-speackersmexico-seleccona-al.html>.

Marienieri, R. (1999). *Estrés*. Documento recuperado de la siguiente dirección: [http://healthclub.fortunecity.com/hockey/91/ estres.html](http://healthclub.fortunecity.com/hockey/91/estres.html).



Martín del Pilar, A. M. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra del personal de administración. *Boletín de Psicología*, 88, 49- 63. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>

Mingote A., Jimenez M., B. y Herrera, M. (2008). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas de prevención. *Medicina Clínica*. 23(7), 27-3.

Mora V. (2008). *El estrés en el comportamiento organizacional*. Recuperado de <http://www.google.com.mx/search>

Navarro Avarquez, M. L., Rubio León, J. M. (2001). *Carga mental y estrés laboral*. Cátedra multimedia. Recuperado de http://www.smf.mx/cnf/memorias_2007.pdf

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217

Parés, A.G. (2006). *El estrés y su impacto en la competitividad*. Recuperado de 2009 de <http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/incremento-de-habilidades-laborales-y-competitividad-en-el-personal.htm>

Parra Garrido, M. (2001). *Monografías de gestión en psiquiatría y salud mental Universidad de Santiago de Chile*. Recuperado de [www.psiquiatriasur.cl/ portal/ uploads/saludmentaltrabajo.pdf](http://www.psiquiatriasur.cl/portal/uploads/saludmentaltrabajo.pdf)

Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Documento recuperado de. [http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/ 051005100013-Referenc. Html](http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/051005100013-Referenc.Html).

Pérez Nieto, M. A., Cano-Vindel, A., Miguel-Tobal, J. J., Camuñas, N., Sayalero, M. T. y Blanco, J. M. (2001). La ansiedad, la ira y el estrés asistencial en el ámbito hospitalario: un estudio sobre sus relaciones y la eficacia del tratamiento. *Ansiedad y Estrés*, 7(2-3), 247-257.

Pozo Muñoz, C., Alonso Morillejo, E. Hernández Plaza, S. y Martos Méndez, M. J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264.

Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Rodríguez Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículo y Formación del Profesorado*, 8-12.



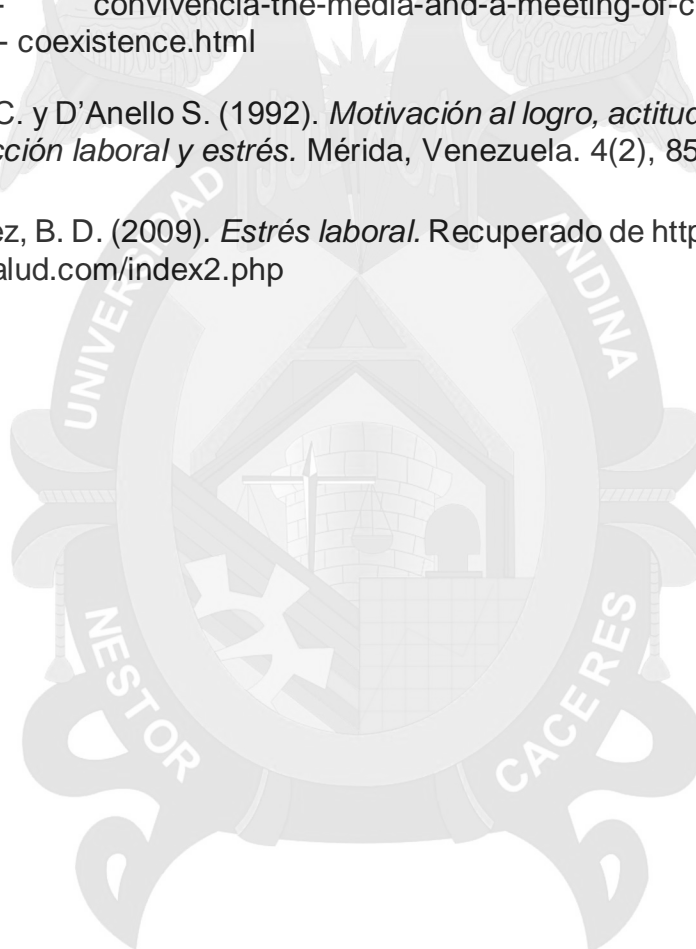
Sánchez, A. (2003). *Estrés, pórtico de la depresión*. Madrid: San Pablo.

Sánchez de Gallardo, M., Pirela de Faria L. y Finol de Franco M. (2003). *Estrés en docentes de un instituto público de tercera etapa de educación básica*. Recuperado de <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php>

Salanova, S. y Martínez, E. (2005). *Propuesta para la convivencia*. Recuperado de <http://www.revistasculturales.com/articulos/122/comunicar/1023/4/los-medios-de-comunicacion-y-el-encuentro-de-culturas-una-propuesta-para-la-convivencia-the-media-and-a-meeting-of-cultures-in-pro-of-cultural-coexistence.html>

Salom C. y D'Anello S. (1992). *Motivación al logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés*. Mérida, Venezuela. 4(2), 85- 93.

Vásquez, B. D. (2009). *Estrés laboral*. Recuperado de <http://www.Elportalde.la.salud.com/index2.php>

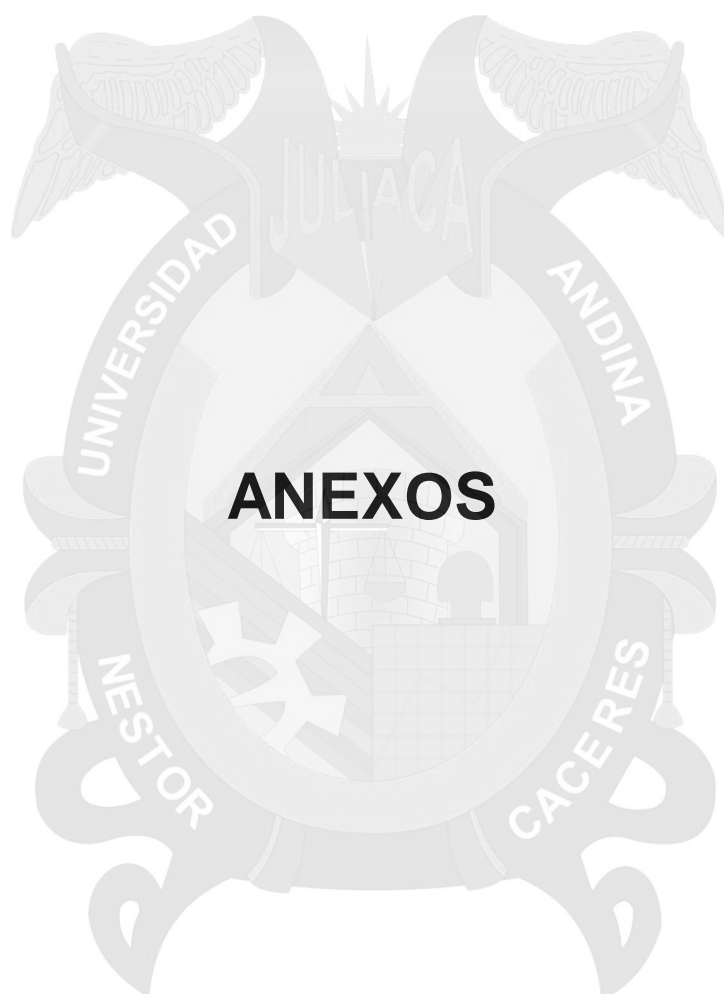




TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



ANEXOS



TÍTULO: "RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. JORGE BASADRE GROHMANN – AREQUIPA, DURANTE EL AÑO 2016"

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, Dimensiones e Indicadores	Variables, Dimensiones e Indicadores	Metodología
<p>GENERAL:</p> <p>¿En qué medida el nivel de estrés laboral se relaciona con el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" – Arequipa, durante el presente año académico 2016?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016?</p> <p>b) ¿Qué nivel de satisfacción laboral tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción laboral</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" – Arequipa, durante el presente año académico 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Describir el nivel de estrés laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.</p> <p>b) Identificar el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.</p> <p>c) Relacionar el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El nivel de estrés laboral se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" – Arequipa, durante el presente año académico 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H1: Existe un elevado nivel de estrés laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.</p> <p>H2: Existe un bajo nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.</p> <p>H3: Existe una estrecha relación entre el nivel de estrés laboral con el nivel de satisfacción</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>APOYO ORGANIZACIONAL</p> <p>Indicadores:</p> <p>Apoyo ineficaz de los directivos y/o de la institución.</p> <p>Falta de autoridad para tomar decisiones.</p> <p>Escasa disposición de los pares y directivos para integrar equipos de trabajo.</p> <p>Imposibilidad de contar con sus pares cuando hay dificultades o sobrecarga.</p> <p>Pobre reconocimiento sobre su desempeño por parte de sus superiores.</p> <p>Asignación de tareas que no corresponden.</p> <p>Dimensión 2:</p> <p>CARGA LABORAL</p> <p>Indicadores:</p> <p>Sobrecarga de tareas.</p> <p>Falta de medios y recursos didácticos en la I.E.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</p> <p>Indicadores:</p> <p>Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser.</p> <p>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>Me siento útil con la labor que realizo.</p> <p>Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>Me complacen los resultados de mi trabajo.</p> <p>Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>Me gusta la actividad que realizo.</p> <p>Dimensión 2:</p> <p>CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>Indicadores:</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>La presente investigación es de tipo No Experimental, transversal, analítico y correlacional.</p> <p>La presente investigación es de tipo observacional, prospectivo transversal, analítico y correlacional.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne las características de un estudio descriptivo, explicativo no experimental.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No Experimental</p> <p>POBLACIÓN: Se ha tomado como universo a los 49 docentes.</p> <p>INSTRUMENTO: El Cuestionario.</p>



<p>que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016?</p>	<p>Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.</p>	<p>laboral que tienen los docentes del nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann durante el presente año académico 2016.</p>	<p>Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno.</p> <p>Excesivo número de estudiantes a cargo.</p> <p>Demandas de los superiores que no se pueden atender.</p> <p>Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda demasiado.</p> <p>No saber que situaciones deberá enfrentar cada día.</p> <p>Dimensión 3: RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>Indicadores:</p> <p>Conflictos interpersonales con sus superiores (Director, Sub Director, Asesor, Coordinador, etc).</p> <p>Conflictos interpersonales con sus colegas.</p> <p>Demandas de la I.E. que no se pueden atender.</p> <p>Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo.</p> <p>Demasiada competitividad dentro de la I.E.</p> <p>Relaciones problemáticas con personas fuera de la I.E.</p> <p>Dimensión 4: FUENTES DE SATISFACCIÓN</p> <p>Indicadores:</p> <p>Inestabilidad laboral.</p> <p>Bajos sueldos.</p>	<p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>El ambiente donde trabajo es confortable.</p> <p>Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <p>Me disgusta mi horario de trabajo.</p> <p>La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <p>En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.</p> <p>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p> <p>Dimensión 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</p> <p>Indicadores:</p> <p>Siento que recibo "mal trato" de parte de mi I.E.</p> <p>La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de mi trabajo.</p>	
---	---	---	---	--	--



			<p>Deficiencias laborales (Espacio de trabajo).</p> <p>Quejas de los superiores.</p> <p>Incompatibilidad de tareas encomendadas.</p> <p>Multiempleo.</p> <p>Escaso confort físico en el lugar de trabajo.</p> <p>Escasas posibilidades de ascenso en su trabajo.</p> <p>Dimensión 5: JUSTICIA ORGANIZACIONAL</p> <p>Indicadores:</p> <p>Sentir que nadie se compromete con su trabajo.</p> <p>Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado.</p> <p>Sentir que se desperdician en la I.E. su capacitación y sus habilidades.</p> <p>No estar involucrado con los objetivos y las metas de la institución.</p> <p>Ocultar o falsear las propias emociones y sentimientos.</p>	<p>Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>Me desagrada que no reconozcan mi esfuerzo en la I.E. Mis superiores valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.</p> <p>Dimensión 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS</p> <p>Indicadores:</p> <p>Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.</p> <p>Me siento mal con lo que gano.</p> <p>El sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una **X** en el casillero del número que considere más apropiado según su opinión, tomando en cuenta los siguientes valores.

0	1	2	3
Nada	Un Poco	Bastante	Mucho

Sexo: M - F Condición: N - C T. de Servicio: Años.

¿Cuánto estrés me causa...?

Nº	PREGUNTA	0	1	2	3
1	Conflictos interpersonales con mis superiores (Director, Sub Director, Asesor, Coordinador, etc).				
2	Conflictos interpersonales con mis colegas				
3	Sobrecarga de tareas				
4	Falta de medios y recursos didácticos en la I.E.				
5	Apoyo ineficaz de los directivos y/o de la institución				
6	Inestabilidad laboral				
7	Bajos sueldos				
8	Deficiencias laborales (Espacio de trabajo)				
9	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno				
10	Excesivo número de estudiantes a cargo				
11	Quejas de los superiores				
12	Demandas de la I.E. que no se pueden atender				
13	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo				
14	Escasa autoridad para tomar decisiones				
15	Incompatibilidad de tareas encomendadas				
16	Sentir que nadie se compromete con su trabajo				
17	Demandas de los superiores que no se pueden atender				
18	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado				
19	Escasa disposición de los pares y directivos para integrar equipos de trabajo				
20	Sentir que se desperdician en la I.E. su capacitación y sus habilidades				
21	Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda demasiado				
22	Imposibilidad de contar con sus pares cuando hay dificultades o sobrecarga				
23	Demasiada competitividad dentro de la I.E.				
24	Multitempleo				
25	Escaso confort físico en el lugar de trabajo				
26	Pobre reconocimiento sobre su desempeño por parte de sus superiores				
27	Escasas posibilidades de ascenso en su trabajo				
28	Relaciones problemáticas con personas fuera de la I.E.				
29	No saber que situaciones deberá enfrentar cada día				
30	Asignación de tareas que no corresponden				
31	No estar involucrado con los objetivos y las metas de la institución.				
32	Ocultar o falsear las propias emociones y sentimientos				

Estimado(a) profesor(a), muchas gracias por su participación.

Anexo 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC (Ph D. Sonia Palma-Solís)

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo

Sexo: *M - F*

Condición: *N - C*

T. de Servicio: Años.

¿Qué tan satisfecho me siento con...?

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de mi I.E.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario de trabajo.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el Director beneficia la calidad de mi trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores.					
24	Me desagrada que no reconozcan mi esfuerzo en la I.E.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mis superiores valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					

Estimado(a) profesor(a), muchas gracias por su participación.



Guía Práctica:

Propuesta para el

Manejo del Estrés

Manejo del Estrés Laboral





RECONOCIENDO EL ESTRÉS

¿CUÁL DE ESTOS CAUSA ESTRÉS?

- Recibes una promoción en el trabajo
- Tu carro se le ponchó una llanta
- Vas a una fiesta que dura hasta las 2:00 a.m.
- Se enferma tu perro
- Están llegando tus muebles nuevos
- Tu mejor amigo(a) y su esposo(a) vienen para quedarse en tu casa por una semana
- Te pega un caso malísimo de alergias
- Todos los de arriba

TODO ESTO CAUSA ESTRÉS

Si estás acostumbrado(a) pensar que el estrés es algo que te hace preocuparte, tienes la idea equivocada del estrés. El estrés es causado por diferentes tipos de cosas: cosas alegres, cosas tristes, reacciones alérgicas, cosas físicas. Muchas personas cargan pesos enormes ¡y ni se dan cuenta!

¿QUÉ ES EL ESTRÉS?

Todos estamos familiarizados con la palabra "estrés". El estrés es cuando estás preocupado(a) de que te despidan del trabajo, o de que si tienes suficiente dinero para pagar tus cuentas, o de cuándo los doctores dicen que tu mamá necesita una operación. De hecho, para la mayoría de nosotros, el estrés es sinónimo de la preocupación. Si es algo que te hace preocuparte, entonces es estrés. Tu cuerpo, sin embargo, tiene una definición mucho más amplia de estrés. **PARA TU CUERPO, EL ESTRÉS ES SINÓNIMO CON DE CAMBIO.** Cualquier cosa que causa un cambio en tu vida causa estrés. No importa que sea un cambio "bueno" o un cambio "malo", ambos causan el estrés. Cuando encuentras un apartamento de tus sueños y te preparas para mudarte, eso es estrés. Si te rompes la pierna, eso es estrés. Bueno o malo, si hay un CAMBIO en tu vida, es estrés para tu cuerpo. Hasta un **CAMBIO PLANEADO O IMAGINADO** es estrés. (Planeando o imaginando los cambios es lo que llamamos "la preocupación".) Si temes que no vas a tener suficiente dinero para pagar la renta, eso es estrés. Si te preocupas de que te van a despedir del trabajo, eso es estrés. Si piensas que tal vez recibas una promoción en el trabajo, eso también es estrés (aunque sería un cambio bueno). Cualquiera que sea el evento bueno o malo, aún los cambios planeados o imaginados causan estrés. Cualquier **CAMBIO EN TU RUTINA DIARIA** causa estrés.

Cualquier **CAMBIO EN TU CUERPO Y SALUD** causa estrés.



CAMBIOS PLANEADOS O IMAGINADOS causan tanto estrés como los cambios reales.

Vamos a discutir varios tipos de estrés, unos que son tan comunes que tal vez no te des cuenta del estrés que causan.

ESTRÉS EMOCIONAL

Cuando discutimos, cuando hay desacuerdos y conflictos que causan CAMBIOS en tu vida personal, eso es estrés.

ENFERMEDAD

El enfermarse de gripa, romper un brazo, una infección de la piel, dolor de la espalda, son todos CAMBIOS en la condición de tu cuerpo.

EL FORZAR TU CUERPO DEMASIADO

Una fuente mayor de estrés es el excederte. Si estás trabajando (o festejando) 16 horas al día, habrás reducido tu tiempo disponible para el descanso. Al poco tiempo que su cuerpo le costará más trabajo recuperarse. No habrá suficiente tiempo ni energía para el cuerpo reparar sus células rotas, o reemplace los neurotransmisores usados. Los CAMBIOS ocurrirán en el ambiente interno de tu cuerpo.

FACTORES DE HORMONAS

SÍNDROME DE LA PRE-MENSTRUACIÓN

Cuando las mujeres pasan a la pubertad, su cuerpo está diseñado para funcionar mejor ante la presencia de hormonas femeninas. Para las mujeres que han pasado ya por la pubertad, una falta de las hormonas femeninas causa mayor estrés para el cuerpo. Una vez al mes, justo antes de la menstruación, el nivel de las hormonas de la mujer cae rápidamente. Para muchas mujeres, el cambio hormonal es muy brusco y un SOBRE ESTRÉS temporal. Este SOBRE ESTRÉS se llama popularmente **Síndrome Pre-menstrual** (en inglés: Pre-Menstrual Syndrom: PMS).

POST-PARTO

Después del embarazo, los niveles de hormonas CAMBIAN dramáticamente. Después de un parto normal, o un aborto involuntario, algunas mujeres a veces sufren de SOBRE ESTRÉS debido a la pérdida de hormonas durante el embarazo.

MENOPAUSIA

Hay otro tiempo en la vida de la mujer cuando declinan los niveles de las hormonas. Esto es la menopausia. La declinación de hormonas durante la menopausia es lento y permanente. Aún así la reducción de hormonas causa suficiente estrés en el cuerpo para causar SOBRE ESTRÉS para muchas mujeres.



TOMANDO LA RESPONSABILIDAD POR LAS ACCIONES DE OTRAS PERSONAS

Cuando tomas responsabilidad por las acciones de otras personas, ocurren CAMBIOS en tu vida de las cuales tienes poco o ningún control. El tomar responsabilidad por las acciones de otras personas es algo grande que causa estrés.

ESTRÉS POR LAS ALERGIAS

Las reacciones alérgicas son parte del mecanismo de defensa natural de tu cuerpo. Cuando estás confrontado(a) con una sustancia que tu cuerpo considera tóxico, tu cuerpo va a desecharlo, atacarlo, o de alguna manera neutralizarlo. Si es algo que cae en tu nariz tal vez tengas la nariz mucosa o estornudes mucho. Si cae en tu piel, tal vez tengas salpullido. Si lo inhalas vas a tener pulmones enfermos. Si lo comes, tal vez tengas un caso de urticaria por todo el cuerpo. Las alergias son definitivamente un estrés que requiere grandes cambios el nivel de energía que el sistema de defensa de tu cuerpo requiere para defenderse a lo que el cuerpo percibe como un ataque peligroso por una toxina de afuera.

LAS SEIS R PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS

1. RESPONSABILIDAD

- Ud. tiene control
- Hay que establecer prioridades
- Hay que decir "no"

2. REFLECCIÓN

- Conozca cuales son las cosas que le lanzan a Ud. al estado de estrés
- Esté consciente de los síntomas de estrés
- Procure una vida equilibrada

3. RELAJACIÓN

- Haga algo bueno para sí mismo(a)
- Planifique "tiempo de preocuparse"
- Planifique tiempo descanso

4. RELACIONES

- Mantenga relaciones de apoyo
- Mejore sus relaciones sociales
- Mejore la relación consigo mismo(a)

5. REAPROVISIÓNATE DE ENERGÍA

- Coma una dieta alta en fibra y baja en sal y colesterol
- Esté consciente de toxinas: cafeína, grasa, nicotina, y comidas procesadas
- Tome agua

6. RECREACIÓN

- Ríase
- Diviértase
- Disfrute la vida



TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS

TÉCNICAS PARA CALMARTE

RESPIRACIÓN DE 10 SEGUNDOS

En una situación aguda, cuando tu cuerpo y mente están volviéndose fuera de control, respira en un ciclo de 10 segundos, 6 respiraciones al minuto. Encuentra un reloj con la manecilla de los segundos e inhala por 5 segundos (en los números impares del reloj) y después exhala por 5 segundos (hasta los números pares). Haz esto de 2 a 5 minutos, o hasta tener respiraciones más lentas.

DESCANSO DE 60 SEGUNDOS

Cierra los ojos y respira profundamente. Visualízate asoleándote en una playa soleada, mirando la puesta del sol o relajándote en la ducha o sauna.

VACACIÓN DE 5 MINUTOS

Cierra los ojos y respira profundamente varias veces. Después visualiza un lugar o una actividad favorito(a). Deja que tu imaginación te lleve a un lugar especial refrescante y relajante.

MASAJE DEL PECHO

Relaja los músculos de tu pecho y abre tu respiración con un masaje vigoroso por el centro de tu pecho y por el pecho abajo de tu clavícula.

LISTA DE COSAS QUE TE MOLESTAN

Escribe una lista de todas las cosas que te preocupan, las presiones e inquietudes que atestan tu mente y que gritan por tu atención. Después quema la lista o ponla en tu cartera para darle atención más tarde.

ENFOQUE DE PAZ

Enfóquese en algo pacífico y lindo en tu ambiente inmediato (una hoja, una pintura, un color). Concéntrate en la belleza que ves y respira por dentro.



TÉCNICAS PARA MOTIVARTE

ESTÍRA Y MUÉVETE

Párate y estírate. Arca la espalda y estira tus brazos y dedos a los lados extremos del cuerpo. Mantén esta postura por un rato y después suelta el cuerpo. Ahora mueve el cuerpo completo para hacer circular tu sangre. Aplauda. Brinca de arriba a abajo. ¡MUÉVETE!.

DESCANSO VIGORIZANTE

Imagínate en algún lado estimulante, emocionante, o pasmante (por ejemplo, parándote en el precipicio del océano, dando una presentación a una audiencia grande, aplaudiendo en un juego de fútbol, cruzando la línea final de una carrera, riéndote tumultuosamente con amigos, asomando por la cenefa del Grand Canyon, dando a luz o mirando un parto). Deja que lo vívido de esta visión cargue tus baterías.

HABLA DE EXHORTACION

Date a tí mismo(a) una plática de exhortación. Usa tus mejores poderes persuasivos para motivar, animar, halagar, apoyar, aplaudir, y retarte. ¡Pide que otra persona te acompañe!

MÚSICA QUE CONMUEVE

Toca música vibrante como una marcha. Empieza a moverte. Baila. Brinca. Marcha. Canta. Deja que la música te llene y te lleve adelante.

PALMADAS

Date palmadas por todo el cuerpo a un ritmo energético. Hazlo hasta sentir comezón por todo el cuerpo y hasta sentirte llena de energía.

EJERCICIOS

Ejercicios vigorosos de cualquier tipo es una manera segura de animarte. Añade algo creativo para extra diversión.

PRETZEL

Imagina que tu cuerpo está anudado completamente y que sólo tú sabes desanudarte. Comenzando con tus dedos del pie y gradualmente subiendo por el cuerpo, tensa y relaja cada grupo de músculos y visualízate deshaciendo los nudos mientras relajas los músculos y los sueltas.

RESPIRA PARA DISMINUIR LA TENSIÓN

Cierra los ojos y respira profundamente. Mientras te haces consciente de cualquier punto de tensión, "respira hacia" este punto, dejando que la respiración traiga calma a la área y que lleve la tensión fuera mientras exhalas.



AUTO MASAJE

Estira y alcanza agarra la mano izquierda al músculo del hombro derecho. Pasa la mano sobre los músculos del hombro, pasando firmemente y largamente. Amasa cualquier área que sea especialmente tensa con mociones firmes y circulares o de adelante hacia atrás. Repite con la mano derecha en el hombro izquierdo. Continúa por el cuero cabelludo y la cara, parando para dar atención especial a cualquier parte en que notas tensión. ¡No te olvides de la mandíbula!.

GIRA UNA PIERNA

Párate y gira un brazo, una pierna, la otra pierna, el cuerpo entero. Entonces, respira profundamente y deja caer flojo el cuerpo entero.

CREENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL ESTRÉS

PERFECCIONISMO

- ¿Sientes presión constante para lograr algo?
- ¿Te criticas cuando no eres perfecto/a?
- ¿Sientes que no has hecho suficiente a pesar de lo tanto que has intentado?
- ¿No sales a divertirse para que eso no impida en hacer las demás cosas bien?

CONTROL

- ¿Sientes que tienes que estar perfectamente en control todo el tiempo?
- ¿Te preocupas de tu apariencia en frente de los demás cuando estás nervioso(a)?
- ¿Sientes que cualquier falta de control es una señal de debilidad?
- ¿No te sientes cómodo(a) delegando proyectos a los demás?

COMPLACIENDO A LOS DEMÁS

- ¿Tu auto-estima depende en la opinión de los demás por tí?
- ¿A veces evitas tareas del trabajo porque tienes miedo de disgustar a tu jefe(a)?
- ¿Cuidas mejor a los demás que a ti mismo(a)?
- ¿Guardas la mayoría de tus sentimientos negativos adentro de tí mismo(a) para evitar disgustar a los demás?

COMPETENCIA

- ¿Sientes que nunca haces un trabajo tan bueno como los demás?
- ¿Sientes que faltas sentido común?
- ¿Te sientes como impostor cuando te dicen que tu trabajo está bien hecho?

Las respuestas de "sí" representan un obstáculo para una posible vida sin estrés. Reta estas creencias. Experimenta. Intenta de actuar en una manera opuesta de lo normal. Después, evalúa los resultados. Por ejemplo, si te sientes sobrecargado(a) por la necesidad de controlar a todo, delega una tarea y observa las consecuencias.



Hazte consciente de las creencias que construyen el estrés que tienes que afectan tu comportamiento. Reemplázalos con pensamientos más realistas y menos estresantes.

7 MANERAS SIMPLES PARA REDUCIR EL ESTRÉS

¿QUÉ TE PARECE TIEMPO PARA TI MISMA(O)?

Las investigaciones han demostrado que el estrés diario y la ansiedad contribuyen al inicio de la alta presión de la sangre (un factor de riesgo para enfermedad del corazón y ataque fulminante/apoplejía), los músculos tensos y los dolores de cabeza. El estrés también suprime el sistema inmune, lo que hace que uno(a) esté más probable de enfermarse.

No te preocupes. Hay maneras simples en que puedes aliviar tu tensión y ansiedad.

1. Da un paseo.

El ejercicio aclara la mente y vuelve el cuerpo a un estado más saludable. Pero no se necesita pasar horas en un gimnasio para lograr los beneficios del ejercicio; hasta una caminata de 10 minutos puede bajar la ansiedad.

Cuando se hace ejercicios, las beta-endorfinas se emiten del cerebro, estos son los relajantes naturales del cuerpo. Las endorfinas neutralizan las hormonas que corren por el cuerpo. *"Esto es el por qué tenemos ese sentimiento tranquilo después de hacer ejercicios"* dice JoAnne Herman, Ph.D., profesora asociada en la University of South Carolina.

Cuando el estrés abruma el sistema, el cuerpo tiene la reacción de "combatir o huir". Impulsado por sobretensión transitoria de adrenalina que se secreta, el corazón palpita más rápido, las pupilas se dilatan, se aprietan los vasos, y los músculos se contraen-- todas reacciones psicológicas preparándole a uno(a) para defenderse.

Además de tomar un descanso en tu rutina diaria, el ejercicio hace circular la sangre, eleva tu sentido del humor, y suaviza la tensión. *"El ejercicio desecha el exceso de energía, de la cual el cuerpo realmente no necesita"* dice la Doctora Tara Corte, directora clínica de cuidado primario en Mount Sinai Hospital en New York.

Los estudios también muestran que la gente más activa tiene menos riesgo de enfermedad coronaria del corazón.

2. Llama a un(a) amigo(a)

¿Se ha preguntado alguna vez por qué parecen mejores las cosas en la vida después de hablar con un(a) amigo(a)?, pues, parece que la amistad es buena para la salud tanto como el espíritu. Se ha encontrado en los estudios que la amistad ayuda de bajar la presión de la sangre, aliviar la ansiedad, y hasta puede ayudarte a vivir más años.

Muchos expertos incluyen en la lista la amistad como factor clave para sobrellevar tiempos estresantes. *"Si puedes aprender a controlar el estrés y hablar con los demás acerca de eso, te conviertes en una persona más capaz de manejar tu propio estrés"* dice Doctor Edward Callahan, un psicólogo en la University of California en Davis.



Una sesión de desahogarse con un(a) buen(a) amigo(a) puede hacerte sentir mejor. Pero si estás pasando por un periodo particularmente difícil, un(a) buen(a) amigo(a) también estará a tu lado para reestablecer tu confianza continuamente. *"Desafortunadamente, la gente bajo estrés probablemente quieran aislarse del mundo"* dice Marth CraftRosenberg, Ph.D., profesora y catedrática de los estudios de los padres, niños y las familias en la University of Iowa en Iowa City.

Cuando quieras tenderle la mano a un(a) amigo(a) que está estresado(a) y silencioso(a), mantén la simplicidad. Muestra tu apoyo a través de la sonrisa, un abrazo, o una nota que expresa lo tanto que le quieres. No tienes que presionarle para una larga plática si eso no es lo que necesitan en el momento.

3. Divide las tareas de la casa.

Hace un centenario, era el trabajo de la mujer hacer los quehaceres de la casa y hogar. Afortunadamente, los tiempos han cambiado, ¿sí, o no?.

Un estudio de Johns Hopkins University encontró que las mujeres quienes trabajan, toman las responsabilidades extras en la casa y no reciben agradecimiento de ningún tipo son más probables de manejar agresivamente, un comportamiento que se llama popularmente "road rage", *"rabia de la carretera"*. El estudio conducido por Doctora Barbara Curbow y Doctor Joan Griffi, descubrió que 56% de las mujeres que entrevistaron admitieron manejar agresivamente en la ruta al trabajo y para la casa después; 41% admitieron gritar o hacer gestos a otros conductores de automóviles; y 25% dijeron que expresan sus frustraciones al manejar.

Como no siempre va Ud. a recibir un gesto de agradecimiento que cree que merece, Ud. puede usar otros métodos para aliviar su carga. Una manera es dividir los quehaceres de la casa y comisionar a todos que hagan su parte. El dividir y comisionar los quehaceres involucra a toda la familia en el manejo de la casa, según Craft- Rosenberg, la profesora de estudios de la familia de Iowa. *"El ánimo de cualquier familia está relacionado con qué tan bien pueden trabajar juntos"*, dice ella.

Hasta los niños pequeños se pueden beneficiar de esto porque el contribuir les hace sentir que la familia los necesita. Y cuando todos comparten la carga de los quehaceres de la casa no hay la presión de tener que completar todo de una vez. *"Me ayuda a recordar que no tengo que ser la 'Supermamá' que me imagino que tengo que ser"* dice Marti Rickel, una instructora clínica en la University of Arkansas, Departamento de Enfermería y madre de un hijo de 3 años de edad. *"Puedo ser buena madre y buena esposa, pero algunos días no puedo ser buena en todos los papeles en un mismo día."*

4. Reduce el consumo de cafeína

El beber cuatro o cinco tazas de café cada mañana hace más que abrirte los ojos. La cafeína sube la presión de la sangre y aumenta la secreción de la adrenalina, una hormona de estrés.



De hecho, la cafeína en su taza de café imita y hasta exagera la reacción del cuerpo al estrés, según James D. Lane, Ph.D., un profesor de psiquiatría y las ciencias del comportamiento en Duke University en Durham, North Carolina.

Mientras su cerebro hace correr más adrenalina, dice Lane, su corazón también tiene que trabajar más, lo que causa un incremento de tres puntos en la presión de la sangre. Un incremento de cinco puntos en la presión de la sangre se ha asociado con un incremento de 21% en el riesgo de enfermedades del corazón y 34% en el riesgo de apoplejía. Aunque Lane está renuente en explicar el enlace entre el consumo de cafeína y la posibilidad de enfermedades, él dice que los mecanismos están allí.

Cuando todo funciona como se debe, el sistema nervioso del cuerpo tiene mecanismos que nos ayudan a no sobre reaccionar al estrés. Pero, la cafeína, lo que Lane nombra como la droga más usada en el mundo parece inhibir esa función natural, lo que deja al cuerpo en un estado agitado por más tiempo de lo normal. Y como los efectos de la cafeína dura por horas después del consumo, se requiere 4 o 5 horas para eliminar la mitad de la cafeína presente en el cuerpo, realmente no tiene la oportunidad para funcionar sin la cafeína.

Los efectos perdurables de la cafeína son aún más graves para las mujeres que toman pastillas para prevenir el embarazo porque ambos estrógeno y cafeína son digeridas por el hígado. *"Puede tomar 10-12 horas para las mujeres tomando pastillas para prevenir el embarazo bajar a la mitad su nivel de cafeína"*, dice Lane. "Así que en el momento en que se ha salido del cuerpo la cafeína de ayer, ya está la mujer comenzando a tomar su taza de café de la mañana."

Lentamente Ud. debe reducir su consumo de cafeína en el tomar una taza de café descafeinado o de té de hierba para sustituir su taza cafeinada. O, intente mezclar los frijoles de café en la tienda, parte regular con parte descafeinado. Si disminuye poco a poco, su cuerpo casi no sentirá la diferencia.

5. Toma 10 minutos al día para ti mismo(a) cada día.

Ya sea que Ud. sea un(a) docente, un ejecutivo(a), una ama de casa, un(a) cirujano(a), el darle a si mismo(a) un tiempo para relajarse es vital para desestresar su vida.

"El tomar 10 minutos para ti mismo(a) no resolverá todos los problemas de la vida, pero te da una oportunidad para sentirse más calmado(a) y encontrar claridad" dice Jill Strawn, Ph.D. una profesora asistente en el College of New Rochelle School of Nursing en New York.

Si Ud. necesita tomar una siesta, un baño o si necesita un lugar tranquilo para leer un libro, asegúrese pasar ése tiempo haciendo exactamente lo que Ud. quiera.

"Estamos tan ocupados yéndonos para allá y para acá que no disfrutamos del viaje de la vida en sí" dice Glenda Walker, directora de enfermería en Stephen F. Austin State University en Nacogdoches, Texas. *"Esperamos el premio (de trabajar tanto) y cuando*



finalmente nos llega, estamos demasiado exhaustos para disfrutarlo." El pasar tiempo relajándose y darse cuenta de sus fuerzas y alegrías, se aprende a apreciarse a uno(a) mismo(a).

6. Ríete cada día.

Sea una risita o una risa grandísima, la risa hace la vida más fácil de sobrellevar.

Una mujer describe que la risa es la mejor medicina que no hay que comprar. "Yo estoy en contacto con mis tíos en diferentes estados por correo electrónico. Él me manda por lo menos un chiste cada día, lo que me anima a pesar de mi sentido de humor en el momento."

Al ver el lado placentero de la vida, Ud. cambia su pensamiento de una situación al alivio. El reírse segrega beta-endorfinas, esas mismas endorfinas que salen durante el ejercicio. Las endorfinas le hacen sentir bien y protegen el sistema inmune al reducir el cortisol, lo que es un supresor del sistema inmune.

El Dr. Edward Callahan, un psicólogo en la University of California Davis, describe la risa como el antídoto a la tensión. *"La risa le ayuda separar el enojo e irse hacia una proximidad positiva con otras personas, y el contacto social positivo con los demás es esencial para el manejo del estrés".*

Si Ud. se toma demasiado en serio las cosas, pida ayuda. Llame a un(a) amigo(a) quien le hace reír o alquile un video de comedia.

7. Ve por un masaje.

La terapia de masaje ha cambiado de un lujo a algo que casi todos necesitan, un poco del toque humano y mimarse.

Cuando está Ud. estresado(a), los músculos de los hombros y el cuello son los primeros que se ponen tensos. Cuando los músculos están tensos por tanto tiempo, está reduciendo el flujo de la sangre y los músculos no pueden "respirar," lo que le da dolor. Por eso el masaje ayuda tanto; hace salir la tensión de sus músculos, aumenta sus movimientos y facilita a la sangre fluir mejor. Además, el masaje suelta beta endorfinas, esos neuroquímicos que le hacen sentirse relajado(a).



Para Recordar...

Las cosas que Ud. no puede controlar:

- la edad o etapa en que están sus niños
- si un semáforo se cambia a verde o rojo
- que tan rápido van los otros carros
- el número de horas en un día
- otras personas
- la hora en que cambia el humor de su niño(a) joven o el berrinche de su niño(a) pequeño(a)
- la edad de Ud.
- la manera en que fue criado(a) Ud.
- cuando un proyecto toma más tiempo de lo esperado (like this one!)
- el tener que esperar 30 minutos después de su cita con su doctor(a)
- una muerte, enfermedad, o un accidente en la familia -el calendario y los días festivos que vienen
- el ser despedido(a) de su trabajo
- los desastres que se hacen por la casa después de limpiar

Las cosas de que Ud. sí puede controlar:

- su reacción con los demás
- su lista de cosas que hacer (y el número de cosas en esta lista)
- como pasa Ud. el día -sus metas
- cuánto tiempo puede Ud. trabajar en un proyecto
- su propio autoestima y su valor propio
- como trata Ud. a los demás
- sus hábitos de ejercicio y de comer
- la comunicación de Ud. a los demás sobre lo que necesita Ud.
- el decir a otras personas cuando está estresado(a) y necesita tiempo solo(a) o ayuda con los proyectos
- lo que fume y bebe
- la edad que Ud. actúe
- la manera en que crie a sus hijos